أساسيات
علم الإرشاد الزراعي

تأليف

دكتور أحمد السيد العادلي

كلية الزراعة ـ جامعة الاسكندرية

بكالوريوس فى العلوم الزراعية مع مرتبة الشرف

ماجستير فى الارشاد الزراعى من جامعة كورنيل

دكتوراه الفلسفة فى الارشاد الزراعى من جامعة كورنيل

الناشر



دار المطبوعات الجديدة

الباب السابع

القيادات الريفية فى العمل الإرشادى

الإرشاد الزراعى والقيادة الريفية

تمهيـــــــد

منذ أن بدأ الارشاد الزراعى فى بعض الدول — خاصة فى الدول المتقدمة منها فى هذا المجال — كأسلوب جديد لإيقاظ الوعى الزراعى السليم بين جماهير الزراع، نشأت فكرة الاستعانة ببعض السكان الريفيين ممن يتصفون بصفات وخواص إجتماعية وشخصية مرغوبة للعمل كقادة . ويرجع ذلك للأسباب الآتية :

١ — يمكن للمرشد الزراعى عن طريق القادة الريفيين المحليين أن ينشر آرائه وتوصياته الفنية علـى جماهير المسترشدين إذ يمكن لهؤلاء القادة نقل وتوصيل المعلومات والخبرات التى يتعلموها لغيرهم من الزراع والسكان الريفيين .

٢ — يصبح فى الامكان - من خلال القادة المحليين - نقل المعلومات فى إتجاهين مختلفين ، فيمكن المسئولين تفهم حاجات ورغبات الزراع كما يمكن للزراع تفهم البرامج الإرشادية ومساندتها .

٣ — يمكن المرشد الزراعى عن طريق القادة المحليين أن يشرك الزراع بطريقة ديمقراطية فى وضع السياسات وتخطيط البرامج وحل المشاكل ، وبذلك يضمن إتفاق هذه الحلول مع العادات والتقاليد المحلية .

٤ — لا يمكن للمرشد الزراعى مهما كان ناجحاً أن يتعامل مباشرة مع جميع الزراع فى المنطقة التى يعمل بها - لا سيما فى المجتمعات كثيفة السكان كما هو الحال فى معظم مجتمعاتنا الريفية المحلية . وهذا الوضع يحتم عليه الإعتماد على عدد من القادة الريفيين فى كل قرية لكى يعملوا كحلقة إتصال أو كهمزة وصل بين المرشدين

عقبة الأعداد المحدودة نسبياً فى العاملين الرسميين فى مجال الارشاد الزراعى خاصة على المستويات المحلية .

٥ — هؤلاء القادة يقومون بأعمالهم عن طريق التطوع، أى أنهم لا يتقاضون أجوراً عن ما يقومون به من أعمال وخدمات .

من هذا يتضح لنا الأهمية الكبرى المعلقة على دور القادة الريفيين المحليين فى النهوض بالمجتمعات الريفية بصفة عامة والعمل الارشادى الزراعى بصفة خاصة. ونظراً للدور الحيوى الذى يلعبه القادة الريفيين المحليين فانه ينبغى على المرشد الزراعى أن يهتم باكتشافهم واختيارهم وتدريبهم وتنميتهم لكى يمكنهم القيام بأدوارهم المرتقبة على الوجه الأكمل .

ولكى نستطيع فهم واستيعاب موضوع القيادة الريفية فان مناقشاتنا فى هذا الباب ستتناول إلقاء بعض الضوء على مفهوم ومعنى القيادة ، وتطور نظرياتها ، وأنواع القيادات والقادة ، والخصال التى ينبغى أن يتحلى بها القادة الريفيين المحليين ، وكيف يتم إكتشافهم وإختيارهم وتدريبهم ، والدوافع التى تحفز الناس للعمل كقادة ، ودراسة وظائفهم وأدوارهم .

مفهوم ومعنى القيادة

تعتبر القيادة ظاهرة عامة وطبيعية فى الحياة الاجتماعية ، توجد فى كل المجتمعات وتقوم فى كل الجماعات ، وبصرف النظر عن درجة تقدم المجتمع فان القيادة توجد سواء أكان هذا المجتمع متقدما أو ناميا أو متخلفا . وبالمثل فقل أن توجد أى جماعة دون أن يتواجد فيها نوع من القيادة ، وباختصار فان القادة موجودون فى كل مكان .

وعملية القياده من العمليات الإجتماعية التى تتأثر إلى حد كبير بنوع الحياة الاجتماعية ودرجة تنظيمها ، وكذا بفلسفة الجماعة ومعاييرها . فمثلا يلاحظ فى

المجتمعات البدائية والقبلية قبول قياده كبار السن والتزام الصغار بأوامرهم ونواهيهم . وفى المجتمعات التقليدية أو المتزمتة يلاحظ قلة أو إنعدام المناصب القيادية التى يمكن أن تصل إليها المرأة نتيجة لنظرة مثل هـذه المجتمعات لدور ووظيفة المرأه فى الحياة العامة وتحبيذ إقتصاره على نطاق المنزل فقط . كما يلاحظ أيضاً أنه قد يكون للمكانة الاجتماعية أو المركز الاقتصادى الذى يتمتع به بعض الأفراد دوراً أساسيا فى تمكينهم من الوصول أو تولى المراكز القيادية فى بعض المجتمعات .

ولمعرفة الناس بالدور الخطير الذى تلعبه القيادة ، فإن العلماء والفلاسفة والكتاب قد إهتموا على مر العصور بدراسة القيادة ومشاكلها ، وذلك لكى يمكنهم التنبأ عنها وتقديم المقترحات لحلها . وللمثال على ذلك ففى تاريخ الحضارات القديمة نجد سقراط وافلاطون قد قدموا بعض الأفكار والآراء والإجابات عن مشاكل القيادة ظل تأثيرها فعالا على أفكار الناس لفترة طويلة من الوقت .

وقد تعددت التفسيرات التى أعطيت لتوضيح مفهوم القيادة وربما يرجع تعددها إلى إختلاف الكتاب فى التركيز على جوانب معينة فى عملية القيادة . وقد عرف هيمان Haiman [1] القيادة بأنها العملية Process التى بواسطتها يستطيع الفرد أن يوجه ويؤثر أو يتحكم فى أفكار ومشاعر أو سلوك الآخرين . هذا التأثير قد يحدث من خلال الأعمال أو الكتب أو الرسوم أو المخترعات ، أو قد يحدث هذا التأثير من خلال الاتصال الشخصى أو الاتصال وجهاً لوجه . والشكل الأول من التأثير القيادى وهو ذلك الذى يحدث من خلال الأعمال الفنية والكتب والاختراعات يطلق عليه اسم قيادة غير مباشرة Indirect Leadership أو

---

(1) Haiman. F. S. Group Leadership and Democratic Action; Houghton Mifflin Co, Cambridge, Mass., 1961.

قيادة فكرية أو قيادة خلاقة ، ويشمل هذا النوع من القيادة العلماء والفنانين والكتاب الذين لهم إنتاج علمى أو فنى أو أفكار لها تأثير عميق فى حياة الناس .أما القيادة المباشرة Direct Leadership فهى التى تحدث غالبا من خلال الخطابة والمناقشات والاتصالات التى تتم وجها لوجه . وهذا النوع من القيادة هو الذى يعنينا دراسته فى مجال القيادات الريفية الأرشادية .

وبخصوص القيادة فى ظل الظروف التطوعية يعرف تد Tead (١) القيادة بأنها ذلك النشاط الذى يؤدى إلى التأثير فى جماعة من الناس ليتعاونوا سويا لتحقيق هدف مرغوب .

وقد عبر الميثاق (٢) عن مفهوم القيادة فى العمل السياسى على النحو التالى : القيادة الحقيقية هى الإحساس بمطالب الشعب والتعبير عنها وإيجاد الوسائل لتحقيقها وتجميع قوى الشعب وراء الجهود المحققة لها . وفى إعتقاد المؤلف أن هذا المعنى للقيادة لا يقتصر على القيادة السياسية فحسب وإنما يتعداها إلى قيادة أى جماعة أخرى سواء أكانت رسمية أو غير رسمية . وهذا المعنى يوضح أن القائد الناجح هو ذلك الشخص المتفهم جيداً لأهداف الجماعة والوسائل الكفيلة بتحقيقها . وإن كان هذا لا يعنى بطبيعة الحال إنفراد القائد بالتخطيط ورسم السياسات، وإنما يعنى حفز وتشجيع جميع أفراد الجماعة للمشاركة فيها بشكل يمكن من الاستفادة القصوى من جميع المواهب الكامنة والكفايات الموجودة فى الجماعة. وبهذا تتحقق القيادة الديمقراطية .وتصبح القيادة بمثابة عمل مشترك يشارك ويتعاون فيه كلا من القائد والاتباع . كما يؤكد هذا التعريف للقيادة كذلك الدور الاجتماعى للقيادة من حيث كونها الآداة أو الوسيلة للنهوض بالمجتمع .

---

(1) Tead., O The Art of Leadership Mc-Graw-Hill Book Co. 1935,p 20.

(٢) الجمهورية العربية المتحدة — الميثاق : ٢١ مايو ١٩٦٢ — ص ١٠٠ .

وفى ضوء المناقشة السابقة يمكن القول بأن القائد الحقيقى هو ذلك الشخص الذى يؤثر فى الجماعة ونشاطها أكثر من الأعضاء العاديين فيها ، وهو الذى يستمد سلطته ونفوذه طواعية وعن رضا وقبول عام من قبل أفراد الجماعة ، ويتخذ من التعاون سبيلا لتحقيق وبلوغ الأهداف التى تنشدها الجماعة ، ومن الديمقراطية إسلوبا فى التعامل مع الآخرين وإنجاز الأعمال . وفى ظل هذه المبادىء يفرق بعض الكتاب بين القائد Leader والرئيس Head ، وقد أوضح مليكه (١) أهم الفروق بين القياده Leadership والرئاسة Headship على النحو التالى :

(١) تقوم الرئاسة نتيجة لنظام ، وليس نتيجة لاعتراف تلقائى من جانب الأفراد بمساهمة الشخص فى تحقيق أهداف الجماعة .

(٢) يختار الرئيس الهدف طبقا لصالحه ووفقاً لما يراه هو ، بينما فى القيادة تقوم الجماعة بتحديد هذه الأهداف بنفسها .

(٣) تتميز الرئاسة بمشاعر مشتركة قليلة ، أو عمل مشترك ضئيل تحقيقاً للهدف المعين .

(٤) فى حالة الرئاسة يوجد تباعد إجتماعى كبير بين الرئيس وأعضاء الجماعة يحاول الاحتفاظ بها كوسيلة لإرغام الجماعة على تحقيق مصالحه ، بينما فى القيادة لا تتواجد مثل هذه الهوة الإجتماعية .

---

(١) لويس كامل مليكة (دكتور) — سيكولوجية الجماعات والقيادة — الجزء الأول أصول علم ديناميات الجماعة — مكتبة النهضة المصرية — ص ٢٢٧ .

(٥) يستمد القائد سلطته من أفراد الجماعة (الاتباع) عن رضا وقبول وإقتناع . أما فى الرئاسة فان سلطة الرئيس تستمد من سلطة خارج الجماعة . ومن الصعب وصف الإفراد فى هذه الحالة بأنهم تابعون ، حيث أنهم يقبلون سلطته خوفا من عقابه .

ويضيف مليكة قوله بأن هذه الفروق بين مفهومى القيادة والرئاسة لا تعنى أنها منفصلان تماما . فالكثير من الرؤساء يقدر مرءوسوهم أنهم يسهمون إسهاما كبيراً فى تقدم الجماعة ، ولذلك فهم يتعاونون معهم عن طواعية وينظرون إليهم كقادة . هذا وتهدف الاتجاهات الحديثة فى الإدارة والتربية إلى التقريب بين مفهومى القيادة والرئاسة ، بحيث يمكن أن يصبح الرئيس قائداً بالمعنى الذى أشرنا إليه سابقاً .

عناصر عملية القيادة

تعتبر القيادة من أهم ظواهر التفاعل الإجتماعى ، أى أن القيادة ظاهرة جماعية وهى تحدث فى مواقف معينة . وهناك أربع عناصر أساسية ينبغى توافرها فى أى موقف قيادى وهى. (١)

(١) مجموعة من الناس .

(٢) قائد أو قادة .

(٣) مشكلة ما .

(٤) حل أو حلول ممكنة .

---

(1) Sanders, H. C. (editor), The Cooperative Extension Service, op. cit. p 317.

وتعتبر هذه العناصر الأربعة بمثابة الحد الأدنى من الشروط التى يجب توافرها لكى يقوم الموقف القيادى .

ومن المعروف أنه كلما زاد التوافق والإنسجام بين أعضاء أى جماعة كلما زادت فرص نجاح هذه الجماعة فى تحقيق وبلوغ أهدافها . وقد يعنى التوافق والانسجام أن يكون لدى أعضاء الجماعة خلفية عامة مشتركة، تقارب فى المستويات التعليمية والعمرية والإجتماعية والإقتصادية . أو أنها قد تعنى ببساطة أن يكون لدى أعضاء الجماعة هدف مشترك يعملون من أجل تحقيقه أو مشكلة مشتركة يسعون إلى إيجاد حلا لها .

وعندما يعانى عدد من الافراد من مشكلة ما ، وفى نفس الوقت لا يكون بمقدورهم إيجاد حلا لها فان ذلك يعنى أنهم فى حاجة إلى قيادة . وكلما كانت المشكلة تتسم بالصعوبة والتعقيد . كلما كان أفراد الجماعة أسهل إنقياداً . وهذا يوضح أهمية وجود مشكلة تهم الجماعة ويسعى أفرادها إلى إيجاد حلا لها . ومن الوظائف الاساسية للقائد معاونة ومساعده أفراد الجماعة للتعرف على مشكلتها الحقيقة والمساهمة مع بقية أعضاء الجماعة فى إيجاد الحل المناسب لها .

ولا يمكن للجماعة أن تتحرك تجاه هدفها أو مشكلتها حتى تعرف السبيل لتحقيق هذا الهدف أو الحل لهذه المشكلة . وقد ينبع حل المشكلة من القائد أو يكون من صنع أفراد الجماعة أو نتيجة التفاعل بين القائد وباقى أفراد الجماعة.وعلى أية حال فإنه إذا لم يتحرك أفراد الجماعة فى الإتجاه الذى رسمه القائد ولو بدرجة ضئيلة فإنه لا توجد قيادة .

نظريات القيادة

Theories of Leadership

حتى تتكامل صورة فهمنا لموضوع القيادة ، فسنحاول إستعراض نظرياتها .

وقد تعددت النظريات والاتجاهات الفكرية التى قدمت لتفسير ظاهرة القيادة، إلا أنه يمكن تلخيص أهم هذه الاتجاهات فى النظريات الأربع التالية:(١)

١ — نظرية السمات : وترجع القيادة إلى شخصية القائد .

٢ — النظرية الموقفية : وترجع القيادة إلى الموقف .

٣ — النظرية الوظيفية أو المهامية : وتنظر للقيادة على أساس القيام بوظائف معينة تساعد الجماعة على تحقيق أهدافها .

٤ — النظرية التفاعلية : وهى أكثر نظريات القيادة شمولا ، وترجع القيادة إلى التفاعل بين شخصية القائد والأتباع من حيث حاجاتهم ومشكلاتهم، والجماعة نفسها من حيث بناء العلاقات بين أفرادها ، وغير ذلك من خصائص الجماعة والمواقف التى تواجهها . وسنتناول فيما يلى كل من هذه النظريات ببعض التفصيل :

أولا — نظريات السمات : Trait Theories

يعتبر منهج السمات من أقدم ماقدم من إتجاهات فكرية لتفسير ظاهرة القيادة . وينطوى هذا المنهج على نظريتين هما : نظرية قيادة الرجل العظيم The great man theory of leadership وتفترض هذه النظرية أن التغيرات فى الحياة الجماعية والإجتماعية تتحقق عن طريق أفراد ذوى مواهب وقدرات غير

---

(١) لويس مليكه — مرجع سابق .

عادية . أما النظرية الثانية فى هذا المجال فهى نظرية السمات والتى تهتم باكتشاف سمات وخصائص مميزة ترتبط بالقيادة وتميز القادة من غير القادة . ويتلخص مضمون هذه النظرية فى التفكير فى القيادة على أنها خاصية من خصائص الفرد ، فالقائد فى ضوء هذه النظرية هو الذى يتسم بخصائص وسمات معينة مثل: السيطرة، الثقة بالنفس ، التمتع بمكانة إجتماعية إقتصادية معينة ، الذكاء ، الفصاحة في الكلام والقدرة على التعبير ، أو صفات أخرى تتعلق بتكوينه الجسمى والمظهرى مثل : طول القامة ، وصحة البدن ، حسن المظهر... ألخ .

وقد وجهت إلى هذه النظرية كثيراً من الإنتقادات على أساس أنه يصعب جداً أن يتواجد فرد يتمتع بمثل هذه السمات والخصائص أو معظمها ، هذا بالإضافة إلى أن نظرية السمات تفترض وجود صفات ثابتة يتميز بها القائد وتجعله يصلح للقيادة فى جميع المواقف والظروف . وبالرغم من هذه الإنتقادات فاننا نجد أن هذه النظرية تعتبر أكثر نظريات القيادة إنتشاراً من حيث التطبيق العملى والواقعى تحت ظروف الحياة اليومية خاصة فى المجتمعات التقليدية أو النامية . فلا زلنا نجد أن سمات مثل عراقة الحسب والنسب والغنى والثروة والجاه والمكانة الاجتماعية والإقتصادية التى يتمتع بها بعض الأفراد فى هذه المجتمعات تعتبر من أهم المقومات التى تستند على أساسها المناصب القيادية. وليس معنى هذه الإنتقادات عدم الاكتراث أو التغاضى عن ضرورة توافر مثل هذه الخصائص فى إختيار القادة المرتقبين ، فما لاشك فيه أن تفوق القائد عن بقية الأتباع فى خاصية مثل الثقة بالنفس مثلا من شأنه أن يشعر الآخرين بقوته ومهارته وما يمكنه ذلك من الإسهام فى حل مشكلات الجماعة .

ثانيا ـ النظرية الموقفية : Situational Theory

ويتلخص مضمون هذه النظرية في أن الصفات والخصائص المرغوب توافرها فى

القائد تختلف باختلاف الموقف الاجتماعى، ونوع العمل المراد تحقيقه ، وحجم الجماعة وأهدافها. بمعنى أن السمات أو الخصائص التى يحبذ توافرها لدى القائد فى موقف معين أو جماعة معينة قد تختلف تماما عن الخصائص والسمات التى يحبذ توافرها فى قائد آخر لموقف آخر أو لجماعة أخرى . وتشير نتائج الابحاث فى هذا المجال على أنه يصعب أن تكون هذه السمات وقفاً تماما على الموقف ، وأن هناك حداً معينا من القدرات ينبغى أن يتواجد لدى كل القادة . ولكن هذه القدرات أو المميزات تتوقف على حدود الدور الذى يقوم به القائد .

ثالثا ـ النظرية الوظيفية أو المهامية : Fnnctional Theory

وتعرف النظرية الوظيفية أو المهامية القيادة بأنها القيام بالوظائف الجماعية ، بالاعمال والانشطة التى من شأنها مساعدة الجماعة على تحقيق وبلوغ أهدافها Goal Achievement ، وتحسين نوع التفاعل بين أعضائها، والحفاظ على كيان المجموعة وتماسكها Group Maintenance والقيادة فى ضوء هذه النظرية قد يقوم بها عضو واحد أو عدد كبير من أعضاء الجماعة .

رابعا : النظرية التفاعلية : Interactional Theory

وتقوم هذه النظرية على أساس التكامل بين كل المتغيرات الرئيسية فى عملية القيادة وهى :

أ ـ شخصية القائد .

ب ـ شخصية الاتباع من حيث حاجاتهم واتجاهاتهم ومشاكلهم .

حـ ـ الجماعة نفسها من حيث بناء العلاقات بين أفرادها وخصائص الجماعة .

د — المواقف كما يحددها طبيعة العمل والبناء الطبقى والثقافة القائمة وغيرها من العوامل .

وبالاضافة إلى هذه المتغيرات ينبغى أن يؤخذ فى الاعتبار متغيرات أخرى مثل إدراك القائد لنفسه، وإدراك الآخرين له ، وإدراك القائد لهؤلاء الآخرين، والإدراك المشترك بين القائد والآخرين للجماعة والموقف .

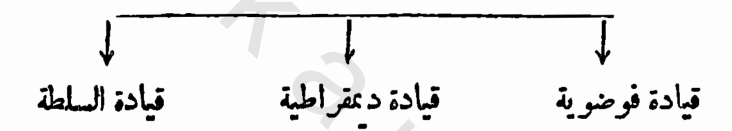
وتمتاز هذه النظرية بشمولها وفى نفس الوقت فهى توفق بين الاتجاهات الفكرية السابقة فهى تعترف بأهمية الاختلافات الموقفية،أى إرتباط القيادة بموقف معين ، وتهتم فى نفس الوقت بشخصية وخصائص كل من القائد والاتباع ، وتركز بصفة خاصة على التفاعل المتبادل بين كل من القائد والاتباع بطريقة تمكن الجماعة من تحقيق وبلوغ أهدافها .

هل القادة يولدون قادة ؟

هذا السؤال قد جذب إهتمام وتفكير كثير من الفلاسفة والعلماء لفترة طويلة . والحقيقة هى أنه فى القدرة على القيادة كما فى القدرة على أى شىء آخر نجد أن بعض الأشخاص يتوافر لديهم خصائص طبيعية تلائم هذه القدرة ، إلا أن هذه الخصائص والمقومات الطبيعية بمفردها تعتبر غير كافية إن لم يصاحبها عملية تنمية وصقل وتدريب وممارسة عملية . وفى نفس الوقت تؤكد كثير من الدراسات التى أجريت فى هذا المجال على أن القيادة يمكن أن تخلق وتنمى Leadership can be created and developed وذلك عن طريق التعلم والتدريب لأفراد يتمتعون بمستوى ذكاء عادى ولديهم إستقرار عاطفى ومستعدين لبذل المجهود من أجل التعلم . وباختصار فإن القيادة يمكن تنميتها فى الأفراد العاديين .

أنواع القيادات

لعل أبرز تصنيف للقياده هو ذلك التصنيف الذى يميز بين ثلاثه أنواع من القيادات على أساس الأسلوب المتبع فى القيادة ويمكن تمثيل هذه الأنواع من القيادات على إستمرارية تبدأ من أحد أطرافها بالقيادة المعتمدة على السلطة ، وتنتهى من طرفها الآخر بالقيادة الفوضوية أو التى تقوم على أساس عدم التدخل فى شئون الآخرين وفى مكان ما وسط هذين الطرفين توجد أنواع القيادات الديمقراطية بدرجاتها المختلفة ويمكن تمثيل ذلك بالرسم التوضيحى التالى :



أولا ـ القياده المعتمده على السلطة : Authoritarian Leadership

السلطة هى عملية إجتماعية Social Process بواسطتها يتركز إتخاذ قرارات المجموعة فى يد شخص واحد بافتراض أن هذا الشخص أكثر علما ودراية ومعرفة من الآخرين فيما يجب على المجموعة عمله أو معرفته ، وبإتخاذ قراره فان القائد المتسلط أو الأتوقراطى يوجه أفراد مجموعته إلى الأهداف التى تقررت من قبل . وهذا النوع من القيادة يعتمد على قوة الفرد وعلى السيطرة والضغط ، ولذا فانها كثيراً ما تؤدى إلى ظهور قيادات من نفس الطراز. كما تعطل نمو الجماعة كلها لأن الصراع بين القائد والأتباع نتيجة التحكم والتسلط كفيل بامتصاص نشاط وحيوية كلا الجانبين . والقائد المتسلط أو الأوتوقراطى Autocrate هو الذى يقرر وحدة سياسة العمل . ويتخذ القرارات ويضع الخطط

الرئيسية ، ويملى خطوات التنفيذ ، ويحدد أوجه نشاط الأعضاء ، ويعمل كقاضى نهائى فى حسم الأمور ، وكذا فانه مانح أو معطى الثواب وفى نفس الوقت فهو موقع الجزاءات والعقوبات ، وهكذا فإن مصير أو قد رأى عضو من أعضاء الجماعة يتركز فى يده . والقائد المتسلط يتمى عن قصد هذه الوظائف المطلقة ، ويقاوم فى نفس الوقت حدوث أى تغييرات فيها . أما الوسائل والأساليب التى يحمى بها ويقوى من مركزه القيادى فهى كثيرة ومتنوعة ، وقد تتمثل فى منع الأعضاء من الإشتراك أو المساهمة فى تحديد السياسات ووضع الأهداف وإتخاذ القرارات ، والعمل على إنقسام وتفكك أفراد المجموعة بتقليل فرص تفاعل الأعضاء مع بعضهم البعض . وتحت هذا النوع من القيادة فان مساهمة وإشتراك الاعضاء يكون جزئياً علاوة على التأثير السيء الناتج عن ممارسة مثل هذه الاساليب على أفراد المجموعة ككل الذى يعمل بدوره على تقليل الانسجام والترابط بين أفراد المجموعة . هذا بالإضافة إلى أن إنسحاب القائد فى مثل هذا النوع من القيادة لأى سبب من الأسباب قد يترتب عليه تصدع وإنهيار المجموعة نظراً لعدم تواجد قيادة جديدة تحل محله أو تشغل مكانه .

ثانيا - القيادة الديمقراطية : Democratic Leadership

عرف هيمان Haiman الديمقراطية بأنها عملية اجتماعية فيها تحكم المجموعة نفسها بنفسها (حكم ذاتى Self Governing) والتى يمثل فيها بالتساوى كل أعضاء المجموعة فى صنع وإتخاذ القرارات . وإذا وجدت خلافات بين أفراد المجموعة فان هذا الخلاف يحسمه ما تقرره الأغلبية العددية للأعضاء ، وعليه فالأغلبية يجب أن تخضع لرأى الأغلبية . والقيادة الديمقراطية هى فى الـعـادة قيادة جماعية ، إذ يقوم التفاعل فيها على أساس التعاون والمشاركة والمشاورة ،

وهى تتيح لأفراد الجماعة الفرصة لمناقشة المشاكل والاشتراك فى عملية رسم السياسات وإتخاذ القرارات وتنفيذها ، وبذلك لا تتركز السلطة فى يد شخص معين . والقائد الديمقراطى لا يختلف بالضرورة عن القائد الأوتوقراطى أو المتسلط فى كمية القوة أو مقدار السلطة ، ولكنه يختلف فى الأسلوب الذى يمارس به السلطة : فعلى النقيض من القائد الأوتوقراطى فان القائد الديمقراطى يعمل ويشجع كل عضو فى الجماعة على الاشتراك والمساهمة فى أنشطة المجموعة وتحديد أهدافها . كذلك فان القائد الديمقراطى يقوم بتنفيذ ما تتخذه المجموعة من قرارات بالاشتراك مع بقية الأعضاء . والقائد الديمقراطى يقيم نجاحه فى ضوء الدرجة التى تستطيع بها المجموعة أن تمضى أقدما بدونه عندما يتغيب عن المجموعة ولو بصفة مؤقتة .

ثالثا - القيادة الفوضوية أو قيادة عدم التدخل : Laissez-faire Leadership

وفيها تترك الحرية التامة للجماعة فى تخطيط سياستها مع أقل ما يمكن من مساهمة القائد ، الذى يقع علية مهمة توفير المواد والأدوات اللازمة للعمل فقط والقائد فى هذه الحالة غالباً ما يكون سلبياً ، أى أنه لا يؤدى دور بناء فى نشاط المجموعة . وغالبا ما تفشل القيادات من هذا النوع فى تحقيق أى قدر من النجاح ويكون مصيرها التفكك والتصدع ثم الانهيار .

ولقد أجريت تجربة على ثلاث نوادى للأولاد فى سن العاشرة ، النادى الاول فيها كان يقاد بطريقة أوتوقراطية والثانى بطريقه ديمقراطية والثالث بطريقة عدم التدخل . وقد دونت نتائج هذه التجربة عن طريق ملاحظين محايدين فى كل حالة ، وقد إختلفت أجواء الجماعات الثلاث وذلك بالنسبة للمجالات السلوكية الأربعة التالية :

(١) رسم أو وضع السياسات .
(٢) المشاركة فى نشاط المجموعة .
(٣) أساليب التحكم المستخدمة .
(٤) توجيه النقد أو الاستحسان .

ويمكن تلخيص النتائج التى أسفرت عنها هذه التجربة على النحو التالى :

أولا — بالنسبة للجماعة التى كانت تقاد بطريقة أو توقراطية كان يغلب على سلوك أفرادها نزعات عدوانية بين بعضهم البعض ونحو القائد ، وكان رد فعل الأطفال يتسم بالاضطراب والتوتر . كما تميز سلوك بعض أطفالها بالخضوع والاعتماد على القائد ، وقد ظهر عدم تماسك الجماعة واضحا فضلا عن ظهور المنافسة الانانية بين الأطفال أملا فى الحصول على رضا واستحسان القائد .

ثانيا — بالنسبة للجماعة الديمقراطية فقد سادت فيها الروح المعنوية العالية والتماسك بين أطفالها ، وظهر فيها بوضوح التعاون بين الجماعة وبين القائد الذى كان يشركهم فى تحديد الهدف وتوزيع العمل ويشجعهم على التعبير عن رأيهم وإظهار رغباتهم . وقد تميزت هذه الجماعة بكفاءة عاليه فى إنتاجيتها وتحقيق أهدافها .

ثالثا — أما فى قيادة عدم التدخل فكان يبدوا أن الأطفال فيها ينقصهم معلومات هامة وأساسية بالنسبة للأشياء التى يناقشونها . وقد كان لعدم وجود أهداف معينة متفق عليها من جميع الاعضاء بالاضافة إلى عدم تحديد دور كل عضو أثر كبير فى كثرة النزاع والصراع والتوتر وعدم الترابط بين الاعضاء مما أدى إلى فشل أفراد الجماعة فى تحقيق أى قدر من النجاح .

أنواع القادة فى المجال الارشادى

يمكن تقسيم القادة من الوجهة الارشادية إلى نوعين :

أولها القادة الفنيون أو المهنيون المتخصصون Professional Leaders وهم هؤلاء القادة الذين يقومون بخدماتهم نظير أجرى مادى وينطوى تحت هذا النوع من القادة فى مجال الإرشاد الزراعى كل من يعمل فى الجهاز الإرشادى من فنيين واخصائيين مثل المرشدين الزراعيين والمفتشين والإخصائيين الإرشاديين ... الخ . وقد سبق لنا الكلام عنهم فى الباب الخامس .

أما النوع الثانى من القادة فهم القادة المحليون Local Leaders ويمكن تعريفهم طبقا لكلسى وهيرن[1] على النحو التالى :

القادة المحليون هم إناس إختيروا — بسبب إهتمام خاص أو لياقة معينة — ليعملوا فى البرامج الريفية المحلية ومن ضمنها البرامج الإرشادية . وهم يعملون فى الغالب دون مقابل مادى ويكتفون بالرضا مما يترتب عن نتائج عملهم من تحسين الظروف والنهوض بمجتمعاتهم الريفية المحلية وستتركز مناقشاتنا التالية على هذا النوع من القادة نظرا للدور الحيوى الذى يقومون به والذى أشرنا فى اليه مستهل هذا الباب .

والقيادات الريفية المحلية من الناحية الإرشادية قد تأخذ أشكالا متعددة ، وللاغراض العملية فانه يمكن تصنيف القادة المحليون إلى نوعين [2] رئيسيين هما:

(١) قادة التنفيذ : Action Leaders

(٢) قادة الرأى : Opinion Leaders

---

(1) Kelsey and Hearne, op. cit. p. 230.

(2) Sanders (editor), op. cit. pp. 217–318.

وقادة التنفيذ : هم أولئك السادة الذين يدربوا للقيام بوظائف وأنشطة محددة تتعلق بتخطيط وتنفيذ وتقييم البرامج الإرشادية . ويمكن تصنيف قادة التنفيذ على النحو التالى :

أ - قادة تنظيميون : وهؤلاء هم القادة الذين يمكن أن يساهموا فى الاعمال الادارية والتنظيمية الإرشادية على مستوى التنظيمات الارشادية المحلية .

ب - قادة متخصصون فى مجالات معينة : وهم أولئك القادة الذين يجيدون تخصص زراعى أو اقتصادى منزلى معين ويساهموا فى تعليمه الاخرين ، مثال ذلك ربة البيت الريفى التى تجيد الحياكة وفن التفصيل وتقوم بتعليمه لفتيات القرية .

جـ - قادة النشاط : وهم أولئك الذين يمكن أن يساهموا فى القيام بأنشطة إرشادية معينة مثل إقامة الحقول الإرشادية فى مزارعهم ، إقامة المعارض الارشادية ، تنظيم الرحلات والمسابقات ... الخ .

د - مخططى البرامج : وهم أولئك القادة الذين يعملون فى اللجان الارشادية الاستشارية والتى تختص بتخطيط ووضع البرامج الارشادية المحلية .

أما قادة الراى فهم عبارة عن الاشخاص من ذوى النفوذ بالمجتمع المحلى والذين لهم تأثير فى الآخرين وذلك لتوافر صفات وخصائص معينة فيهم مثل مكانتهم الاجتماعية والاقتصادية . أو نتيجة لمستوى التعليم ، أو السن ، أو سمعة العائلة ، أو الثروة والجاه . أو الإتصالات السياسية ... الخ . وعادة ما يكون تأثيرهم غير مباشر (أى يعملون من خلف الكواليس) وقد يكونوا رسميين أى لهم مركز وظيفى معين فى المجتمع المحلى مثل العمدة . شيخ البلد .

إمام المسجد ، مأذون القرية أو معلم المدرسة ... الخ أو قد يكونون غير رسميين . وبصفة عامة ينبغى على المرشد الزراعى أن يعرف من هم قادة الرأى فى المنطقة التى يعمل بها ويعرف متى وكيف يمكن إشراكهم والانتفاع منهم فى العمل الارشادى .

الصفات التى ينبغى أن يتحلى بها القائد الريفى المحلى

سبق لنا أن ذكرنا عند مناقشة نظريات القيادة أن الصفات المرغوب توافرها فى القادة تختلف باختلاف الموقف الاجتماعى ونوع العمل المراد تحقيقه وحجم الجماعة وأهدافها . وإن كان هذا لايعنى بطبيعة الحال أنه لايوجد هناك صفات أو خصائص معينة ينبغى أن يتحلى بها القائد الريفى المحلى . ومن هذه الصفات والخصائص نورد ما يلى مع أخذنا فى الاعتبار بأن الكثير منها يمكن تنميته أو اكتسابه عن طريق التعليم والتدريب .

(١) الإيمان برسالة الارشاد الزراعى وأهميته فى تطوير الريف .

(٢) الإستعداد للخدمة العامة عن قبول ورضا وبدافع شخصى .

(٣) الإلمام بمشاكل وظروف المجتمع المحلى والقدره على استلهام احتياجات الجماعة .

(٤) الرغبة الصادقة لتحمل المسئوليات والمهام القيادية مهما إستلزم ذلك من تضحيات .

(٥) أن يكون من الزراع التقدميين المهتمين بالأخذ بالأساليب والطرق والأفكار المزرعية التى ينصح الارشاد الزراعى باتباعها .

(٦) أن يكون ذا شخصيه قوية مرموقة ومحبوبة بين أهالى القرية ، ولديه المقدرة على إبداء الأفكار والمقترحات ووضع الخطط والتأثير فى الآخرين ، وأن يتصف بالأخلاق الكريمة والسمعة الطيبة والثقة بالنفس والذكاء وحسن التصرف

وتقدير الأمور . والقدرة على التعبير ومخاطبة الغير على قدر عقولهم وبالأسلوب الذى يفهمونه والمنطق الذى يؤمنون به .

(٧) أن يمتاز بخبرات معينة أو مهارات خاصة فى مجال أو ناحية معينة تهم المجتمع المحلى ويمكن الاستفادة منها فى البرامج والأنشطة المحلية .

وفى بحث قام به المؤلف (١) فى قرية زاوية غزال مركز دمنهور بمحافظة البحيرة عن القيادات الريفية المحلية ، تناولت الدراسة سؤال الزراع ممن وقعوا فى عينة البحث سؤالا تنطوى إجابته على إيضاح رأى الزراع المبحوثين فيما يتعلق بالأسس أو المعايير التى يعتقدون فى أهمية مراعاتها فى إسناد المهام القيادية لبعض الزراع فى القرية دون سواهم . وقد أسفرت نتائج هذا البحث عن المعايير التالية مرتبة من حيث أهميتها من وجهة نظر زراع هذه القرية :

(١) الرغبة الصادقة فى تحمل المسئوليات والمهام القيادية .
(٢) الإلمام بمشاكل وظروف القرية .
(٣) القبول والتأييد من قبل مختلف الفئات بالقرية .
(٤) درجة المشاركة فى مختلف الأنشطة بالقرية .
(٥) المبادرة بالأخذ بالطرق والأساليب الزراعية المحسنة .
(٦) مستوى التعليم الذى حققه الشخص .
(٧) العمل بإخلاص مع الآخرين .
(٨) المقدرة على التخطيط والتعاون مع الآخرين .
(٩) القدرة على التعبير .
(١٠) التقدم فى السن .
(١١) الثروة والغنى والجاه أو الإنتماء لعائلة بارزة فى القرية .

---

(1) El-Adly A. E., A Study of Local Leardership in an Egyptian Village, Alexandria Journal of Agricultural Research, No. 1, Vol. 20, 1672.

إكتشاف واختيار القادة المحليين

Identifying and Selecting Local Leaders

يقال كثيراً أنه لا يوجد قادة محليين ولكن ساندرسن Sanderson [1] يذكر أن هناك فرق بين القول بأنه ليس هناك قيادات مرتقبة والقول بأنه ليس هناك قيادات فعالة ، ويضيف قائلا أنه يوجد بكل جماعة القيادات الضرورية والتى قد تكون معروفة وواضحة أو محتملة . ومن المعروف أن القيادة تظهر نتيجة الحاجة ومن الممكن خلق الفرص لنمو القيادة ثم العمل على تدريب القــادة التدريب المناسب للمهام المتوقع قيامهم بها . والقيادة موجودة دائما فى أى موقف ، وأن كل ما هو مطلوب هو إيمان واقتناع المرشد الزراعى فى القيادات المحلية المرتقبة بالمنطقة التى يعمل بها .

وكما قلنا فإن عنصر القيادة موجـود فى كافة المواقف، وعن طريق الملاحظة الدقيقة والدائمة من قبل المرشد يمكن التعرف على القادة على أن يتبع ذلك تدريبهم وتنمية مقدراتهم القيادية ، ويذكر كل من كلسى وهيرن [2] فى هذا المجال .

الخطوات التالية فى التعرف على واختيار القاده :

١ ـ ما هى المهمة التى ستؤدى ؟

٢ ـ ما هى الصفات والمهارات التى تحتاجها هذه المهمة ؟

٣ ـ أين يوجد الشخص الذى لديه هذه المؤهلات ؟

٤ ـ ما هى المجموعة التى ستؤيد هذا الشخص وتتبعه ؟

---

(1) Ministry of Food and Agriculture, Government of India, Extension Education in Community Development, op. cit. p.339.

(2) Kelsey and Hearne, op. cit. p. 233.

٥ — ماذا يتوافر لدى هذا الشخص من صفات وأى منها يمكن أن يتحسن بالتدريب ؟ وأيها قد لايتغير بدرجة محسوسة ؟

٦ — ماذا يعوز هذا الشخص من صفات وأى منها قد يتطور بالخبرة والتدريب وأيها قد لا يتغير بدرجة محسوسة ؟

٧ — على أى الأسس سوف يتم إقناع الشخص بالمواصفات والمؤهلات السابقة للخدمة والعمل كقائد محلى ؟

وفى عملية التعرف على واكتشاف القادة المحليين فمن المهم أن نعرف بوضوح ما هو الشىء المطلوب عمله وما هى المعارف والمهارات اللازمة لأداء هذا العمل. ومما يعقد المشكلة هنا أن بعضا من المؤهلات مثل الصحة والطاقة والذكاء كلها صفات موروثة بينما هناك مؤهلات أخرى مثل المعرفة بالموضوعات الفنية، اللباقة فى الخطابة، والقدرة على التنظيم والتخطيط يمكن تنميتها وتحسينها عن طريق التدريب والخبرة والممارسة العملية. وعندما يعرف المرشد الزراعى ما هى المؤهلات أو المواصفات المطلوبة فى القائد، فمن السهل عليه اكتشاف هذا القائد. ومن المهم فى هذا المجال إيجاد الشخص الذى يتمتع بتأييد ومساندة وتعضيد الجماعة، ثم يحدد بعد ذلك الصفات التى يمكن تنميتها عن طريق التدريب والخبرة فى القائد المرتقب.

وعملية التعرف على واختيار القادة ليست بالعملية السهلة ولكن الطرق الآتية (١) جربت وثبتت فاعليتها فى هذا المجال :

---

(1) Extension Education in Community Development. op. cit. pp. 340-342.

١ ـ طريقة المناقشة : The Discussion Method

من خلال المناقشات عن أى موضوع يمكن للمرشد التعرف على الشخص ذو المعارف والقدرات المميزة فالمناقشة تشجع القائد المرتقب ليعبر عن رأيه وبمضى الوقت فان هذا يجعله أكثر ثقة فى قبول مركز قيادى معين وربما يظهر كقائد له أهميته .

٢ ـ طريقة تقسيم المجموعة الكبيره الى مجموعات صغيره :
The Workshop Method

وفيها تقسم المجموعة الكبيرة إلى مجموعات صغيرة فيها يقع مسئولية إتخاذ القرارات على فئة معينة من الأشخاص. وبمضى الوقت فانه يمكن للمرشد الزراعى أن يتعرف ويحدد الأشخاص الذين يقع على عاتقهم تحمل المسئوليات واتخاذ القرارات داخل المجموعة. وعادة ما يأخذ المرشد الزراعى فى هذه الطريقة دور المشرف أو المراقب أو قائد المناقشة .

٣ ـ ملاحظة الجماعة : The Group Observer

وفى هذه الطريقة يقوم المرشد الزراعى بملاحظة أفراد المجتمع المحلى أو أعضاء جماعة معينة فيه أثناء العمل. وفى هذه الحالة يكون المرشد فى وضع أمثل للتعرف على أنواع القيادات المختلفة فى المنطقة . وللحصول على أفضل النتائج باستعمال هذه الطريقه فانه ينبغى على المرشد الزراعى أن يقوم بهذا العمل بدون إدراك من من الجماعة لدوره.

٤ ـ طريقة الاستبيان أو الطريقة السيومترية :
The Questionnaire or Sociometric method

وهذه الطريقة يستخدمها المرشدون الزراعيون الذين يذهبون للعمل فى مناطق جديدة رغبة فى معرفة القيادات الفعلية أو المرتقبة . وهذه الطريقة تتطلب إعداد مجموعة من الأسئلة توجه إلى مجموعة ممثلة من الزراع بالمنطقة ثم تحلل

وتبوب بيانات الإستبيان لمعرفة أكثر الأسماء ظهوراً ولمعانا فى تقلد الوظائف القيادية بالمنطقة .ويتضمن الإستبيان أسئلة مثل: لمن تذهب طلبا للمشورة والعون فى المسائل الزراعية الهامة ؟ ، من هم الأشخاص الذين لهم نفوذ وتأثير فى فض المنازعات التى تحدث بالقرية ؟ وبعد عدة مقابلات شخصية يتمكن المرشد من معرفة القائد أو القادة فى المنطقة .

٥ - طريقة الأنتخاب : Election Method

وهى طريقة أخرى فى التعرف على وإنتخاب القادة المحليين . ولمساعدة الجماعة فى إنتخاب الرجل المناسب لشغل الوظيفة المناسبة فانه ينبغى على المرشد أن يوضح لإفراد الجماعة نوع المهام والمسئوليات المطلوب القيام بها ، وبناء على ذلك تتمكن الجماعة من إنتخاب قادتها المحليين على أساس سليم .

٦ - الاستناد إلى الأقدمية والخبرات السابقة :

Seniority and Past Experience

فى بعض الجماعات يعتبر الاستناد إلى الأقدمية أساس سليم ومقبول فى إختيار القادة . ولهذه الطريقة مزاياها وقصورها ، ومن مزاياها البارزة أنه من المحتمل أن يكون الشخص الأكبر سنا هو أكثر أفراد الجماعة خبرة ودراية وربما يمكنه هذا من تدعيم ثبات والمحافظة على كيان الجماعة وأهم قصورها الواضحة هو أن القابلية والمقدرة الحقيقية على القيادة ربما قد تتواجد فى شخص آخر ينقصه فقط صفة الأقدمية . وفى بعض الجماعات قد تؤخذ الخبرات السابقة كأساس مقبول فى إختيار القادة .

من العرض السابق يتضح لنا أن هناك طرقا متعددة فى إكتشاف وإختيار القادة الريفيين المحليين ، وينبغى على المرشد الزراعى إختيار الطريقة التى تتناسب

مع مقتضيات ظروف وطبيعة المنطقة وتتلائم فى نفس الوقت مع خصائص السكان الريفيين بها .

تدريب القادة المحليين

Training of Local Leaders

قد يكون لدى القادة الريفيين المرتقبين والذى تم التعرف عليهم واختيارهم بالطرق السابقة بعض القدرات والمهارات القيادية ولكن غالباً ما يعوزهم بعض الصفات الضرورية للقيادة الفعالة . بالإضافة إلى أن معلوماتهم وخبراتهم قد تكون قديمة لا تساير الظروف ومن هذا يتبين لنا أهمية تدريب القادة المحليين والذى ينبغى أن يتم فيه إكساب هؤلاء الناس الصفات القيادية المرغوبة وتنمية مقدراتهم القيادية وزيادة فعاليتهم فى نقل الأفكار والحقائق مع تفهمهم الكامل للناس الذين يعملون معهم . وعن طريق تدريب القادة المحليين فانه يمكن إحداث تغييرات مرغوبة فى إتجاهاتهم ومعارفهم ومهاراتهم وهذا بالتالى يؤدى بلاشك إلى قيام هؤلاء القادة بأداء أدوارهم ومسئولياتهم على الوجه الأكمل .

وفى برامج تدريب القادة المحليين فانه من الضرورى أن يكون هؤلاء القادة على فهم وإدراك واضحين بما ينبغى عليهم القيام به ولماذا . ومن المعروف أن أهداف تدريب القادة تختلف طبقاً لطبيعة ونوع الوظيفة أو الوظائف المتوقع أن تسند إليهم . والمفروض فى القيادة أنها شىء يمكن إكتسابه وتنميته ، أى أن القيادة مثل غيرها من المهارات يمكن تعلمها وتعليمها .

وينبغى وضع برنامج التدريب فى ضوء حاجات الجماعة وظروفها ولو أنه من من المرغوب فيه أن يراعى فى برامج تدريب القادة المحليين إعدادهم لآداء الوظائف والادوار العامة التى قد يطلب منهم القيام بها ومزاولتها .

وعموما فان محتويات اى برنامج لتدريب القاده المحليين ينبغى أن يركز على الموضوعات التالية :

١ ــ هضم وإستيعاب المفاهيم الاساسية للسلوك الإنسانى والعلاقات الإنسانية بطريقة مبسطة .

٢ ــ طرق تحديد وتشخيص وتحليل المشكلات ودراستها ووضع البدائل المختلفة لحلها وإختيار أفضل هذه البدائل فى ضوء المصادر والإمكانيات المتاحة .

٣ ــ إكتساب المهارات الأساسية اللازمة فى المجالات الآتية : العمل التعاونى، طرق تبادل الأفكار والحقائق ، القدرة على إدراك أهداف الجماعة ، إحترام آراء الآخرين ، القدرة على التفكير الواقعى والموضوعى ، القدرة على التحكم فى النزعات الشخصية .

٤ ــ تزويد المدربين بالمعلومات والمهارات الفنية الضرورية للقيام بالمهام أو الأنشطة المتوقع قيامهم بمزاولتها ، طرق تشخيص المشكلات والمواقف ، كيفية حل المشكلات ، تخطيط الطرق التعليمية المناسبة ، كيفية عقد الإجتماعات وإدارة المناقشات ، تعلم العمل مع الآخرين كفريق .

وينبغى ان يراعى فى برامج تدريب القادة المحليين المبادىء الأساسية فى سيكولوجية تعليم الكبار ويجب أن نتذكر ولا ننسى أبداً أن هؤلاء الناس هم أشخاص كبار ناضجين ، وهم فى نفس الوقت متطوعين لا يتقاضون أجوراً عما يقومون به من أعمال . وبناء على ذلك فان برامج تدريب القاده المحليين تقتضى إتباع منهج وأسلوب مختلف عن ذلك الأسلوب المستعمل بالنسبة لتلاميذ المدارس . وقد سبق لنا تناول هذه المبادىء في الباب الثالث .

طرق التدريب القيادية

Methods of Leadership Training

يوجد نوعين من طرق التدريب القيادية منها طرق تدريب رسمية Formal وأخرى غير رسمية Informal ومن الصعب جداً فصلها عن بعض البعض نظراً لوجود تداخل بينهـــا . والطرق الرسمية فى التدريب القيادى هى تلك الطرق المصممة لتحقيق أهداف تدريبية محدده وتنظم بواسطة شخص ما يسعى لتدريب وتنمية القياده فى الآخرين . أما الطـرق الغير رسمية فهى تلك الطرق التى يلجأ إليها الفرد نفسه ويستعملها فى تنمية مهاراته ومقدراته القيادية . وسنتناول طرق التدريب القيادية (١) ببعض التفصيل على النحو التالى :

أولا - الطرق غير الرسمية فى التدريب : Informal Methods of Training

إن أحد المتطلبات الأولى فى التدريب القيادى هى أن يتعلم القائد كيف يفهم ويتعامل مع الآخرين ، ويمكن تحقيق ذلك عن طريق الملاحظة الشخصية ودراسة المواد المرتبطة بالسلوك الإنسانى . ومن الطرق التدريبيه غير الرسمية التى يمكن إتباعها ما يلى :

١ - **الملاحظة Observation** : أى ملاحظـة الآخرين أثنـاء قيامهم بأداء المهام القيادية .

٢ - **القراءة والاطلاع Reading** : أى دراسة المطبوعات المتعلقة بالقيادة والتى قد توجد في الكتيبات ، النشرات أو الخطابات الدورية ... ألخ .

---

(1) Ibid. pp. 344–346.

٣ — التحدث مع الآخرين Talking with Others : أى التحدث مع القادة والأعضاء الآخرين فيما يهم الجموعة من موضوعات .

ثانيا — الطرق الرسمية فى التدريب Formal Methods of Training

الطرق الرسمية فى القيادة قد تستعمل أما بمفردها أو كمجموعة ومن طرق التدريب الرسمية ما يلى :

١ — المحاضره Lecture : من المحتمل أن تكون المحاضرة هى أكثر الطرق شيوعا فى الانشطة التعليمية والتدريبية. فى هذه الطريقة يعطى القــادة المحليين معلومات كثيرة وفى نفس الوقت يتاح فيها فرصة محدودة للغاية المناقشة أو للتعبير عن آرائهم. وقد تكون هذه الطريقة مفيدة ونافعـة فى ظروف وأحوال معينة ، ولكن ينبغى العمل دائمـا على تدعيمهـا بطرق ومعينات أخرى لزيادة كفـاءتها وفاعليتها .

٢ — اجتماعات المداولة Workshops : وفى هذه الطـريقة يجتمع مجموعة من القـــادة المراد تدريبهم ليناقشوا سويا مشكلة تهمهم وذلك تحت إشراف إخصائى التدريب .

٣— اجتماعات النقاش والندوات Forum, Panel,, Symposium: وهى كلها أنواع من الإجتماعات التى قد تستخدم فى تدريب القادة فنى الـ Forum أو الـ Panel يقوم ٣ — ٤ أشخاص بشرح أوجه محـــدده لموضوع معين ينصت خلالها جمهور المستمعين لما يقـال وقد تعطى الفرصة للحاضرين بتوجيه أسئلة . أما فى طريقة الـ Symposium فيسمح فيها لاثنين أو أكثر من المتكلمين بعرض أوجـه مختلفة لموضوع واحد . وعادة ما يتبع ذلك بمناقشة المجموعة أو يخصص

فى النهاية فترة لتوجيه الأسئلة من الحاضرين .

٤ - **المعينات السمعية والبصرية** **Audio-Visual Aids** : فيمكن استخدام معينات مثل تمثيل الأدوار **Role Playing** والدراما الاجتماعية **Socio-drama** ووسائل الإيضاح أو البيان العملى **Demonstrations** وهى كلها وسائل ثبت فعاليتها فى التدريب على المهارات القيادية .

٥ - **الرحلات الحقلية** **Field Trips** : وفيها يزور القادة المحليين المرتقبين الجماعات والمنظمات الأخرى ليتعرفوا عليها ويشاهدوا طريقة العمل فيها وذلك بقصد زيادة معارفهم وخبراتهم .

٦ - **التلمذة أو التمرين** **Apprenticeship** : وفيها يتاح للقادة المرتقبين فرصة مشاهدة الآخرين أثناء تأديتهم لمهامهم بغرض الالمام بالانشطة القيادية وكيفية تناول وحل المشكلات. ومما لاشك فيه فان ذلك يتيح للقادة فرصة طيبة لإكتساب تفهم أفضل للمهام والوظائف القيادية .

٧ - **التدريب الجماعى** **Training group** : وفيها يتم حضور أعداد كبيرة من القادة المحليين فى وقت واحد لإجتماع تدريبى معين. وفائدة هذه الطرق ترجع فى تهيئتها الفرصة أمام المدربين فى اقتسام المعارف والخبرات والتعلم من بعضهم البعض حيث أن لكل منهم خبراته ومعارفه الخاصة .

٨ - **المساعده المباشره من قبل الاخصائيين**
Direct Assistance from Experts

ومثل هذه المساعدة قد تتم فى شكل نصائح وتوجيهات من قبل إخصائى التدريب للقادة المرتقبين وذلك فيما يختص بالمهام التى ستسند اليهم وكيفية مزاولتها .

٩ - **تقسيم المجموعة الكبيره الى مجموعات صغيرة فى العدد**: ويختار لكل مجموعة صغيرة رئيس تختص بدراسة موضوع معين وتسجل مداولات ومناقشات

كل مجموعة وتتاح فيها الفرصة لأفراد عديدين قيادة المناقشة وممارسة الأدوار القيادية .

١٠ - اسناد المسئوليات للقاده المحليين Giving Responsibilities to Local Leaders: وفيما يسند لكل شخص وظيفة أو نشاط معين يقوم به ، وهذا من شأنه أن ينمي فيه الشعور بالثقة في النفس .

الدوافع السيكولوجية التي تحفز الناس للعمل كقادة

يمكن تعريف القوى الدافعة Motivation ببساطة بأنها « تلك القوى التي تنبع من داخل الشخص نفسه والتي تجعله يتصرف بشكل يؤمن له الأشياء التي يريدها ويتجنب الأشياء التي يخافها أو يخشاها» . وتدل نتائج الابحاث على أن هناك دوافع متعددة تجعل الناس تتصرف بطريقة خاطئة أو تسلك سلوك معين. وهناك الكثير من المؤلفات والابحاث التي نشرت في هذا المجال ولا يعنينا هنا الخوض في تفاصيلها ، ولكننا نهدف ببساطة دراسة بعض العوامل الاجتماعية والسيكولوجية التي قد يكون لها أثر في تقلد بعض الناس دون غيرهم مناصب أو وظائف قيادية واستمرارهم في تقلد هذه المناصب وممارسة هذه الادوار .

ومن الصعب الفصل بين الاوجه المختلفة للقوى الدافعة البشرية الاجتماعية ، والطبيعية والسيكولوجية، وبالمثل أيضاً فانه يصعب أن نصل إلى قائمة كاملة تحوى جميع حاجات الناس والتي قد يكون لها تأثير في سلوكهم وتصرفاتهم . ولكن المناقشة التالية سوف تلقى بعض الضوء على هذا الموضوع .

أن الرغبة السيكولوجية الأولى للفرد هي حب البقاء Self Preservation وتعنى الرغبة في الحفاظ على بقاء الجنس البشرى . وقد لاتكون هذه الرغبة

مدركة دائما من قبل الفرد وقــد تحدث تلقائيا . مثـال ذلك الرغبة التى تدفع شخص ما لإنقاذ حياة شخص مشرف على الغرق أو إنقاذ طفل من منزل يحترق وكتلبية لتلك الرغبة قـد يتطوع الشخص فى فـرق الدفاع المـدنى أو أى مشروع إنقـاذى .

أما الحاجة الأساسية الثانية للفرد فهى الحب Affection ، فقد تكون الرغبة فى إكتساب محبـة وصداقة الآخرين بمثابة العامل الرئيسى الذى يدفع بالشخص العمل والتطوع كقائد ريفى محلى .

والرغبة الثالثة تتمثـل فى القوه أو السلطة Power ، ومضمون القــوة أو السلطة يعنى السلطة فوق الآخرين. ولاشك أن تقلد الشخص لمنصب قيادى معين يشعر بنوع من السعادة والرضا، كما أن هذا المنصب يعمل على زيادة مكانة الفرد الاجتماعية Social status فى المجتمع المحلى. ولعل هذه الرغبة تدفع بالكثير من الناس التطوع العمل كقادة محليين أو قادة من أى نوع .

وهناك الرغبة فى الحصول على اعــتراف الآخـرين بالفضـل والجميـل Recognition and Appreciation ، فليس هناك من لايـود أن يحظى بتقدير الآخرين له والاعتراف بفضله وجميله وقـد يـكمن فى هذه الرغبة قوة دافعـة هائلة فى التطـوع للعمل كقـادة . على أنه ينبغى عدم المبالغـة أو الاطناب فى تكريم القادة المحليين إذ أن ذلك قد يترتب عليه نبذ بقية أفراد المجتمع المحلى لهم. فقد تعبر كلمة تقدير بسيطة عن الكثير بالنسبة للعديد من القادة . وإن كان ذلك يعتبر غير كافياً بالنسبة للقليل منهم . والمشكلة الآن تتلخص فى كـيفية وطريقة تقديم الثناء والشكر لهذا النوع من القادة . وهناك بعض الطرق التى يمكن إستخدامها فى هذال المجـال وينبغى على المرشد الزراعى أن يختـار أنسبها طبقـا

لمقتضيات الموقف :

١ — توجيه خطابات الشكر والثناء والاعتراف بالفضل .

٢ — توزيع شهادات التقدير فى حفلات تقام لهذا الغرض .

٣ — منح الجوائز على المتفوقين منهم مثل توزيع الميداليات التذكارية .

٤ — ذكر أسماء البارزين فى وسائل الأعلام المختلفة من راديو ومجلات وصحف محلية وإرشادية .

٥ — القيام برحلات ثقافية وترفيهية .

٦ — إقامة حفلات سنوية لهذا الغرض .

٧ — العمل على تشجيع وحفز الزراع الآخرين على تقديم الشكر والثناء للقادة .

٨ - كلمة شكر شخصية من المرشد الزراعى .

دور ووظائف ومهام القادة المحليين

Role and Functions of Local Leaders

قد تختلف أدوار ووظائف القادة المحليين من مكان لآخر وذلك طبقا الطبيعة ونطاق الوظيفة أو المهام المراد القيام بها . وفى بلد كمصر حيث تتفشى الأمية بين الغالبية العظمى من السكان الريفيين فإن احدى الوظائف الهامة للقادة فى نظر المؤلف أن يكونوا كأداة فى تعليم غيرهم على اعتبار أننا فى تحديدنا للقادة قد راعينا اختيار أسعدهم حظاً من ناحية المستوى التعليمي . وتختلف

وظائف القادة أيضا تبعا لظروف المجموعة والقدرات الشخصية التى فى حوزة القادة أنفسهم . والوظيفة الرئيسية للقادة المحليين هى أن يكونوا مثالا وقدوة طيبة يحتذى بها الآخرون .

والقادة المحليون الأكفاء هم أولئك الذين يظهرون رغبة واهتمام حقيقى ومبادرة فى المشكلات والبرامج المحلية . وهم أيضا الزراع الذين يهتمون بالأخذ وتقبل الأفكار والطرق الزراعية المستحدثة ويكونوا فى طليعة المتبنين لها . هذا وتعتمد الجماعات على القادة إذ بدونهم تصبح هذه الجماعات عاجزة عن تحقيق أهدافها . ومن المعروف أن القيادة ترتبط بالمسئولية، وما ينجح القادة فى تحقيقه أو يفشلون فيه ينعكس بطريقة مباشرة على بقية أفراد الجماعة . وبالمثل فإن تصرف أفراد الجماعة يؤثر أيضا على القائد وتتمثل مساعدة أفراد الجماعة للقائد فى منحه الاحترام والسلطة الضرورية لإنجاز الأعمال ، وأن الثقة المتبادلة بين القائد والاتباع تمكن القائد من تحقيق أهداف المجموعة .

ومن الأدوار الهامة التى ينبغى على القائد المحلى أن يلعبها فى المجتمع المحلى هى أن يكون مبادرا initiator أى أن تتوافر لديه المقدرة على المبادأة ، وبعبارة أخرى أن يسبق القائد باقى أفراد مجموعته فى التفكير بالنسبة لأهداف الجماعة أو مشروعاتها ووسائل وسبل تحقيقها ... الخ .

والجماعات تحتاج عادة إلى نوعين من المساعدات : وأولى هذه المساعدات تتعلق بمساعدة الجماعة فى التقدم أو التحرك نحو الأهداف الموضوعة . أما المساعدة الثانية فتتعلق بالمساعدة فى توفير ظروف عمل جيدة بين أعضاء الجماعة. والقائد المحلى الناجح عادة ما يكون مدركا لكلا النوعين من المساعدات ويلعب الدور أو الأدوار التى تناسب كل منها .

والآتى بعض من المسئوليات التى يتوقع من القائد المحلى القيام بها :

١ ـ مساعدة المجموعة فى التعرف على مشاكلها وحاجاتها .

٢ ـ تحريك المجموعة تجاه أهدافها .

٣ ـ العمل على تنمية العلاقات الداخلية وتنشيط التفاعل بين أعضاء المجموعة .

٤ ـ العمل على المحافظة على وحدة المجموعة وتماسكها .

٥ ـ أن يكون قدوة ومثالا طيباً يقتدى به الآخرين .

وبالإضافة إلى ذلك فقد إقترح دوايت ساندرسن Dwight Sanderson (1) الوظائف التالية للقادة :

١ ـ القائد هو المتحدث باسم الجماعة التى يمثلها Group Spokesman .

٢ ـ القائد يعمل على التوفيق بين الأطراف المتنازعة فى الجماعة Group Harmonizer ، إذ ينبغى على القائد أن يعمل على إزالة أسباب الخلاف وفض المنازعات بين أفراد المجموعة ويعمل دائماً على جمع شمل وترابط أفراد مجموعته .

٣ ـ مخطط الجماعة Group Planner إذ ينبغى أن يدرك مقدماً حاجات ورغبات أفراد المجموعة ، ويخطط من أجل تنفيذها ، ويترجم أغراض الجماعة إلى أهداف عملية ، ويعمل على توفير الإمكانيات والمصادر لتنفيذها .

---

(1) Ibid. p. 348.

٤ — مسئولية القائد فى مساعدة المجموعة فى تنفيذ الخطط والسياسات .

٥ — نموذج أو رمز للمجموعة Group Symbol : إذا ينبغى عليه الولاء التام لأهداف ومعايير الجماعة سواء بالأقوال أو الأفعال . وأن القائد يمثل المجموعة فقط ما دامت إتجاهاته وإهتماماته تساير وفى نفس خط إتجاه وإهتمام أفراد الجماعة .

تقييم برامج تدريب القادة المحليين

يقصد بالتقييم فى أبسط صوره بأنه عملية تحديد الانجازات الايجابى منها والسلبي وذلك فى ضوء الأهداف الموضوعة ، والتقييم عملية مستمرة . وفى عملية تقييم برامج تدريب القادة المحليين ، فإنه ينبغى مراعاة النقاط التالية :

١ — هل أنجز القادة المحليين المهام والمسئوليات التى اضطلعوا بها ؟ وما هى الآثار التى ظهرت نتيجة عمل هؤلاء على المجتمع المحلى وعلى باقى أفراد الجماعة ؟

٢ — هل القادة الذين إختيروا للوظائف القيادية مستوفين الحد الأدنى من الصفات المرغوبة والشروط الضرورية اللازمة لقيامهم بهذه الوظائف ؟

٣ — ما مدى فاعلية كفاءة الطرق والاساليب التى استخدمت فى اكتشاف وإختيار القادة المحليين ؟

٤ — ما مدى كفاءة الطرق والأساليب التعليمية المستخدمة فى تغيير معارف

وسلوك وإتجاهات ومهارات القادة المرتمين ؟

٥ — ما مدى كفاءة الطرق المستخدمة فى تحديد الاحتياجات التدريبية القادة ، وكذا الطرق المتبعة فى تخطيط برامج التدريب ذاتها ؟

٦ — ما هو متوسط مدة اشتغال القادة كقادة ريفيين محليين ؟ كم منهم يستمر فى العمل كقادة لفترة من السنوات ؟ ولماذا ؟

٧ — ما هى أنسب أساليب التشجيع التى يمكن إستخدامها فى حفز وإثابة القادة المحليين ؟

الباب الثامن

أساسيات تخطيط وتنفيذ البرامج
الإرشادية الزراعية

تخطيط البرامج الإرشادية

مقدمة

إن الخطوة الأولى فى أى محاولة جادة لتنمية وتطوير أى مجتمع ينبغى أن تبدأ باعداد برامج التنمية تخطط على أساس من الحقائق والبيانات وتتبع من المشاكل والحاجات التى تهم الناس. ويشير اصطلاح برنامج Program إلى وجود نوع من التركيز ووضع نظام للاولويات فى تنفيذ الأهداف. لذا فان عمليات تخطيط مثل هذا البرنامج تعتبر من العمليات المعقدة التى تتطلب فيمن يقومون بها المهارة والمقدرة على تمييز الحاجات الملحة للناس من الحاجات غير الملحة. ولكى تحقق هذه البرامج الغاية المنشودة منها فانه ينبغى أن تخطط فى ضوء مشاكل الناس، وتنبثق من حاجاتهم الملحة، وتعكس فى نفس الوقت رغباتهم واهتماماتهم الحقيقية. وبرامج التنمية عموما لاتحدث عفواً أو نتيجة الصدفة ولكن لابد من التخطيط والاعداد لها ، وهى أيضا لاتأتى من فراغ أو تحدث تلقائياً وإنما لابد من القيام بها لكى تحدث .(1)

إن الحاجة إلى التخطيط تنبع من تعقد وأهمية الشىء الذى تخطط من أجله . إن أهمية التخطيط تكمن فى كشف وتمهيد الطريق وإعداد الأساس لبرامج وأنشطة سوف يتم تنفيذها فى المستقبل. فالتخطيط فى جوهره ما هو إلا عملية لاتخاذ القرارات ، هذه القرارات سيجرى تنفيذها فى المستقبل فاذا لم تتخذ هذه القرارات بحكمة وعلى أساس علمى منظم فان البرامج المترتبة عليها ستفشل بالتأكيد فى تحقيق الهدف منها . ويتلخص المنطق الأساسى للتخطيط فى التنبؤ

(1) Leagans, J. P. Extension Exducation in Community Development, op. cit. p. 84.

والتقدير لما سيحدث من ظروف والاختيار السديد من بين البدائل المتاحة لتحقيق الأهداف المرغوبة .»

إن العمل الإرشادى كنشاط تعليمى يستهدف تنمية وتطوير المجتمعات الريفية يتطلب نوعاً من التخطيط لبلوغ أهدافه وغاياته ، شأنه فى ذلك شأن بقية الأنشطة الأخرى فى المجالات الاقتصادية والاجتماعية والحربية وغيرها . وأن مجهودات المرشد الزراعى إذا ما اقتصرت على مجرد تقديم نصائح عارضة للزراع دون أن يكون هناك خطة منظمة ومتقنة فان مهمته فى تنشيط ودفع جمهور الزراع فى طريق التقدم ستكون قاصرة ومصيرها الفشل. ومن هنا تكمن أهمية وضرورة إلمام المرشد إلماماً جيداً بأسس وقواعد تخطيط ووضع البرامج الإرشادية لكى تأتى هذه البرامج فى النهاية معبرة عن مشاكل وحاجات المسترشدين الفعلية ورغباتهم واهتماماتهم الحقيقية .

ويحسن بنا قبل تناول مبادىء وأسس تخطيط ووضع البرامج الارشادية أن نتعرف بايجاز على أهمية التخطيط والالمام باسسه ومبادوه للاسترشاد بها فى تخطيط ووضع البرامج الارشادية .

أهمية التخطيط

(١) يحدد التخطيط الحاجات والمشكلات ويساعد على تنظيمها حسب أولوياتها .

(٢) يتعذر بدون وجود تخطيط سليم تحديد ورسم السياسات وما تتضمنه من برامج ومشروعات للتنفيذ .

(٣) تؤدى عمليات التخطيط إلى تنسيق الجهود وعدم تعارض الخطط بما يحقق

وافراً فى تكاليف التنفيذ وفى الوقت اللازم لإنجازها بما يؤدى فى النهاية إلى تحقيق الأهداف بأقل التكاليف وفى أقصر وقت ممكن .

(٤) يحشد التخطيط جميع الإمكانيات والموارد البشرية والمادية والطبيعية بشكل يضمن استخدامها الفعال لتحقيق الأهداف .

(٥) يساعد التخطيط على رسم الحلول المواقف والصعوبات المحتمل الوقوع فيها فى عملية التنفيذ فيؤدى بذلك إلى نجاح الخطة وضمان استمرار التنفيذ .

(٦) يتعذر تنفيذ الأهداف بعيدة المدى دفعة واحدة ، لذا فان التخطيط يساعد فى وضع الخطط المناسبة للوصول إلى تلك الأهداف النهائية عن طريق تحقيق الأهداف المرحلية أو الثانوية للخطط المختلفة .

(٧) هناك ظاهرة عامة فى كافة المجتمعات وهى أن حاجات أفراد المجتمع أكثر دائماً من مصادره وموارده ، وعن طريق التخطيط السليم يمكن وضع قواعد للاولويات بين الأهداف على أساس تحقيق الأهداف الملحة والعاجلة أولا .

بعض الأسس والمبادىء الهامة للتخطيط

١ - **مبدأ الواقعية** : أى وضع الخطة على أساس من الاحتياجات الفعلية للناس وفى حدود الموارد الحقيقية للمجتمع .

٢ - **مبدأ الشمول والاتزان** : أى تكامل الخطة واتزانها وشمولها لكافة القطاعات فى المجتمع دون أن يطغى قطاع على قطاع آخر .

٣ - **مبدأ المرونة** : يجب أن تتسم الخطة بالمرونة الكافية والقدرة على مواجهة الأوضاع أو الظروف الطارئة بطريقة تمكن من إدخال التعديلات المناسبة بما يتلائم وهذه الظروف الجديدة .

٤ - **مبدأ التنسيق والتكامل** : ويقصد بذلك عدم تضارب أو تداخل الخطط على المستويات المختلفة . فتضارب خطة محلية مع خطة قومية مثلا قد يؤدى إلى فشل الخطتين معاً ومايترتب على ذلك من ضياع فى الوقت والجهد والمال .

٥ - **مبدأ التعاون** : ويشير هذا المبدأ إلى ضرورة وجود تعاون وثيق بين الإخصائيين فى مختلف مجالات تخصصاتهم ، وأيضاً التعاون بين القيادات والقاعدة الشعبية وبين الأجهزة القومية والمحلية والأدارات المختلفة فى وضع الخطة .

وتعتبر هذه الأسس والمبادىء للتخطيط بمفهومه العام هى تقريباً نفس اسس تخطيط ووضع البرامج الارشادية . والمناقشه التاليه ستتناول بإيجاز أساسيات تخطيط ووضع البرامج الإرشاديه:

تفسير لبعض المصطلحات

عملية بناء البرنامج الارشادى :

Extension Program Building Process :

هى عملية التعرف على المشاكل وتحديد الأهداف والغايات التى سوف يعمل على تحقيقها من خلال المجهودات الإرشادية التعليمية . وهى عمليه مستمرة يتعاون فيها رجال الإرشاد والمسترشدين وقادتهم المحليين .

البرنامج الارشادى : Extension Program

البرنامج الإرشادى هو الناتج النهائى لعمليه بناء البرنامج . وهو عبارة عن بيان يتضمن صورة عن الموقف الحالى فى المنطقة موضع التنميه ، مشاكل وحاجات الناس المنبثقه عن تحليل الموقف ، والأهداف والحلول المقترحه لمقابلة هذه الحاجات وحل هذه المشاكل من خلال العملية الأرشادية التعليمية .

خطة العمل : A plan of Work

خطة العمل الارشادية هو عبارة عن عرض عام لمختلف أوجه النشاط الارشادى مرتبة بكيفية تمكن من التنفيذ السليم والفعال لكل البرنامج . وخطة العمل فيها الاجابة على كل من : كيف ، متى ، أين ، ومن سيؤدى العمل .

وظائف البرنامج الإرشادى

يعتبر البرنامج الارشادى بمثابة خطة مفيدة يستعين بها القائمون بالعمل الارشادى خاصة العاملين منهم على المستويات المحلية فى تنفيذ البرنامج على الوجه الأكمل . ولقد أعطى كل من كاسى وهيرن (1) الوظائف التالية للبرنامج الارشادى :

(١) العدول عن الارتجال ودراسة ما سيتخذ من إجراءات إرشادية ومبرراتها .

(٢) يعد البرنامج بمثابة وثيقة مكتوبة لإستعمال كافة الناس .

(٣) إتاحة الفرصة لوجود بيان مكتوب يحدد الهدف والوسيلة لبلوغه وتقييمه .

(٤) لإيجاد معيار يختار على أساسه :

أ — المشاكل الهامة والملحة من المشاكل العرضية .

ب — التغيرات الدائمة من التغيرات المؤقتة .

(٥) لتفادى الوقوع فى خطأ تقدير الوسائل اللازمة لتنفيذ الغايات ، وكذا لتنمية كلا من الحاجات المحسوسة Felt Needs والحاجات الغير محسوسة Unfelt Needs .

---

(1) Kelsey and Hearne op. cit. pp 141-142.

(٦) اعطاء صفة الدوام والاستمرار وضمان عدم إنتكاس البرامج عند تغيير القائمين بها .

(٧) المساعدة فى إكتشاف وتطوير وتنمية القيادات الريفية المحلية .

(٨) لتجنب ضياع الوقت والمجهود فيما لا طائل من ورائه ، وتنمية الكفاءات العامة .

(٩) يعد بمثابة الدليل لمبررات طلب إعتمادات مالية لتنفيذ البرنامج الإرشادى .

(١٠) تحديد الإطار العام الذى يعمل فى حدوده العمل الإرشادى .

أساسيات وضع البرنامج الإرشادى

Principles of Extension Program Building

هناك عدد من المبادىء والأساسيات الهامة التى ينبغى مراعاتها والاسترشاد بها فى تخطيط ووضع البرامج الإرشادية على أسس سليمة ، وسوف نناقش هذه المبادىء بشىء من التفصيل فيما يلى :

أولا - البرامج الارشادية الجيدة هى تلك البرامج التى توضع فى ضوء الظروف المحلية السائده وعلى أساس تحليل الحقائق فى الموقف :

عند وضع البرنامج الإرشادى يجب أن يؤخذ فى الإعتبار أن يمثل هذا البرنامج الواقع ويتفق مع متطلبات الظروف المحلية السائدة فى المنطقة موضع التنمية . وحتى تأتى هذه البرامج واقعية ، فانه ينبغى على رجال الإرشاد ، وبخاصة العاملين منهم على مستوى القرية ، أن يتعرفوا بدقة على الظروف والأوضاع المحلية القائمة .

ويستدعى هذا بالتالى تجميع معلومات وبيانات وحقائق تتعلق بالوضع القائم فى المنطقة التى سينفذ بها البرنامج الإرشادى . وتنطوى هذه العملية على تجميع حقائق وبيانات عن الناس ، أوضاعهم الإجتماعية والإقتصادية ،ومعرفة عاداتهم وتقاليدهم وإتجاهاتهم ، المصادر والإمكانيات المتاحة ، المشاكل القائمة ... الخ

يلى ذلك مرحلة دراسة وتحليل هذه الحقائق والبيانات وتفسيرها وهو العمل الذى يشترك ويساهم فيـــه كلا من المرشدين الزراعيين والاخصائيين والزراع وقادتهم المحليين .

وبناء على ما تقدم يتضح لنا أن البرامج الإرشادية التى تعد أو تجهز سواء على المستوى القومى أو مستوى المحافظة والتى توخذ بعد ذلك جاهزة ليجرى تنفيذها على المستوى المحلى (القرية) سوف تفشل بالتأكيد فى تحقيق الأهداف المرجوة نظراً لتباين المجتمعات من حيث الظروف والخواص والمتطلبات . لذا فإنه ينبغى وأن يعد البرنامج الإرشادى طبقاً لظروف ومقتضيات وإمكانيات المنطقة أو القرية التى سينفذ بها هذا البرنامج .

ثانياً - البرامج الأرشادية الجيدة هى تلك البرامج التى تنبثق من حاجات الناس المحسوسة ورغباتهم الفعلية :

لكى يكون العمل الإرشادى فعالا يجب أن يبدأ بما يهتم به الناس وهـــذا يتطلب بالتالى أن يبنى البرنامج الإرشادى على أساس حاجات النـاس المحسوسة ورغباتهم الفعلية واهتماماتهم الحقيقية ، وينبغى أيضاً أن يعمل البرنامج على تحقيق مثل هذه الحاجات وإشباع تلك الرغبـات والاهتمامات . وتحـدد حاجات الناس ورغباتهم ومن ثم يمكن تحديد مشاكلهم فى ضـــوء ما تسفر عنه عملية دراسة وتحليل و تفسير الحقائق والبيانات المتعلقة بالموقف الراهن .وقد تسفر هذه العملية

عن عدد كبير من المشاكل والحاجات يتعذر معالجتها وحلها دفعة واحدة فى ضوء المصادر والإمكانيات المتاحة فى المنطقة موضع التنمية، وهذا الوضع يحتم التركيز على المشاكل البارزة التى تهتم وتمثل حاجات أكبر عدد ممكن من جمهور المسترشدين

ثالثاً - البرنامج الارشادى الجيد يحدد الأهداف ويقدم الحلول الرضية :

ينبغى أن تحدد أهداف البرنامج الإرشادى على أساس من حاجات الناس واهتماماتهم وتقدم فى نفس الوقت الحلول المناسبة لمقابلة حاجاتهم ومشاكلهم . والأهداف الإرشادية التعليمية الجيدة هى تلك الأهداف التى عندما يتم تنفيذها يجد فيها الناس السعادة والرضا من كافة النواحى سواء فيما يتعلق منها بالنواحى الاقتصادية أو التعليمية أو الإجتماعية ، هذا بالإضافة إلى أن وجود أهداف واضحة ومحددة يسعى البرنامج الارشادى إلى تحقيقها يعتبر بمثابة عامل هام فى الاحتفاظ باهتمام الناس وجذب إنتباههم وحفزهم على العمل والمشاركة الإيجابية فى عمليتى تخطيط وتنفيذ البرنامج .

رابعاً - البرنامج الأرشادى الجيد يتوافر فيه عنصرى الدوام والمرونة :

البرنامج الارشادى الجيد يتصف بالثبات ، ويقصد بالثبات دوام فاعلية البرنامج لعدد من السنوات المقبلة . ويمكن أن يتحقق هذا العنصر بإشتمال البرنامج الإرشادى على أهداف ومشروعات إرشادية طويلة المدى إلى جانب أهداف ومشروعات إرشادية أخرى قصيرة المدى أى تلك المشروعات التى تحقق نتائج إيجابية ملموسة فى وقت قصير نسبيا . أما المرونة فى البرنامج ، فيقصد بها مقدرة البرنامج على مقابلة الظروف الطارئة . وبدون توافر المرونة الكافية فى البرنامج فإنه قد يتعذر مقابلة إحتياجات الناس المتغيرة أو الظروف المفاجئة ، أما إذا توافر عنصر المرونة فى البرنامج فإن ذلك يمكن من عمل أو إدخال التعديلات والتغييرات الملائمة بما يتفق والظروف الجديدة .

خامسا - البرنامج الارشادى الجيد يتصف بالاتزان مع التركيز :

من غير المألوف أن يهتم الناس جميعا فى منطقة معينة بشىء واحد . لذا فإن البرنامج الارشادى الجيد يجب أن ينطوى على ما يهم غالبية الناس ، ويتضمن أنشطة تناسب كل الأعمار وجميع الفئات والمستويات الإجتماعية والإقتصادية فى المنطقة موضع التنمية ، فضلا على تنويع مجالات وأنشطة البرنامج يتيح للقائمين بالعمل الإرشادى على المستوى المحلى من الاستفادة القصوى من جميع الكفاءات والخبرات المختلفة بالمجتمع المحلى . وبذا يتحقق عنصر الاتزان فى البرامج ، على أنه ينبغى فى نفس الوقت إختيار بعض المشاكل الملحة أو الحيوية والتركيز عليها فى البرامج .

سادسا - البرنامج الأرشادى الجيد ينبغى وأن يكون له خطة عمل محددة :

البرنامج الارشادى الجيد ينبغى وأن تكون له خطة عمل محددة ، فلا قيمة للبرنامج إلا إذا أخذ طريقة إلى حيز التنفيذ الفعلى. وعملية تنفيذ البرنامج تتطلب تنظيم وتخطيط دقيق للعمل . وخطة العمل هى ، كما سبق أن ذكرنا ، عبارة عن عرض عام للاجراءات مرتبة ترتيبا يعين على التنفيذ الفعال لكل البرنامج . وهى الجواب على ماذا ، وأين ، ومتى ، وكيف تؤدى المهمة . وينبغى على المرشد إعداد وتجهيز خطة عمل لكل هدف من أهداف البرنامج . وخطة العمل الجيدة ينبغى وأن توضح مايلى :

أ — الهدف الارشادى المراد تحقيقه .

ب — جمهور المسترشدين المراد الوصول اليهم .

حـ — المحتوى التعليمى .

ى — من سيقوم بعملية التعليم ؟ هل هو المرشد ، أو الاخصائى الارشادى ، أو أحد القادة المحليين ؟

هـ — الطرق والمعينـات الارشادية والأساليب التعليمية التى ستتبع فى تحقيق الهدف .

و — متى سيتم التنفيذ؟ أى تحديد مواعيد تقريبية للقيام بتنفيذ الأنشطة .

ز — أين سيتم التنفيذ ؟ أى تحديد الأمكنةالمتوقع القيام فيها بعملية التنفيذ.

ح — تقييم نتائج عملية التنفيذ لتحديد إنجازات البرنامج ومـدى تحقيقـه لأهدافه .

سابعاً - عملية البرنامج الأرشادى عملية مستمره ودائما :

عملية تخطيط البرامج عمليةلا تنتهى أبدا إذ أن الموقف فى المنطقةعرضةللتغيير نتيجة للتغيرات الإقتصادية والإجتماعية وغيرها وتتغير تبعا لذلك شكل المشكلات والحاجات ، والحلول كذلك تتغير مع الوقت نظراً لاكتشاف أساليب وأفـكار جديدم أكثر مناسبة الـوقت . وفى ضوء هـذه التغيـيرات تصبح عملية تخطيط البرنامج عملية مستمرة لمسايرة الأوضاع الجديده الناشئة عـن هـذه التغييرات . وتبعا لذلك فقد يصبح من الضرورى تعديل أو إعادة صياغةالأهداف الارشاديه التنفيذية بما يتلائم ويتمشى مع الأوضاع الجديدة .

ثامنا - البرنامج الارشادى يعتبر بمثابة آداه تعليمية :

يجب أن ينظر إلى البرنامج الإرشادى كآداة للتعليم وليس كغاية فى حد ذاته. وتعتبر عملية تخطيط البرنامج مجالا تعليميا ممتازا عن طريقه يتعلم الناس الكثير . فمن خلال اشتراكهم فى عملية تخطيطه يشعرون بأهميتهم وذاتيتهم كأفراد ويتولد لديهم الاهتمام بتحمل قـدراً أكـبر من المسئولية ، وفيها يمكن أن يتعلموا كـيفية تشخيص ودراسة المشكلات والوصول إلى قرارات بشأنها وأختيار البديل الأمثل من بين البدائل المتاحة ، ووضع أولويات بين الأهداف . هــذا بالاضافة إلى اكتسابهم لخبرات ومهارات واتجاهات جديدة .

تاسعا - عملية تخطيط وبناء البرنامج الارشادى عملية تنسيقية :

فهذه العملية تتحرى عن المشاكل الهامة والحيوية التى تهم أكبر عدد ممكن من الناس فى المنطقة ثم بلورتها فى صورة أهداف معينة . ويتطلب إنجاز هذه العملية تنسيق جهود جميع المهتمين من مرشدين زراعيين وقادة محليين وغيرهم من المعنيين . وكما ذكرنا من قبل فان الإرشاد الزراعى يعتبر أحد الهيئات أو المؤسسات التى تعمل على النهوض بالزراعة والحياة الريفية وذلك بجانب عدد آخر من المنظمات التى تعمل فى الريف ويتصل عملها ونشاطها بطريقة مباشرة أو غير مباشرة بتقدم الزراعة والنهوض بالريف، لذا فانه ينبغى فى عملية تخطيط ووضع البرامج الإرشادية ألا تتعارض هذه البرامج مع ما تقدمه المنظمات الأخرى من برامج وأنشطة . وهذا يستلزم بالتالى وجود تعاون وتنسيق مستمر بين رجال الإرشاد والمسئولين عن الهيئات والمنظمات الأخرى فى عملية وضع البرامج تجنبا لتكرار أنشطة أو برامج متشابهة وصيانة للموارد أو المصادر المحدودة سواء من الرجال أو المال أو المهمات .

عاشرا - البرنامج الارشادى الجيد يمهد الطريق لتقييم النتائج :

جميع الأسس والمبادىء السابقة فى عملية وضع وبناء البرنامج تتصل بالتقييم . والتقييم فى العمل الإرشادى الزراعى يعتمد على وجود أهداف واضحة ، وأيضاً بتواجد سجلات وبيانات بالنتائج التى توضح التغييرات التى حدثت فى سلوك وأفعال جمهور المسترشدين نتيجة تنفيذ البرنامج . ومن المفيد جداً بالنسبة لوقت وجهد المرشد بدء البرنامج على أمل تقييم إنجازاته ونتائجه على فترات مرحلية أو دورية وكذا عند إتمام تنفيذ البرنامج . لهذا يجب أن يلم المرشد الزراعى بأصول وقواعد عملية التقييم .

حادى عشر — ينبغى أن نتيح عمليتى تخطيط وتنفيذ البرنامج الارشادى الفرصة لاسهام واشتراك جمهور المسترشدين :

من المرغوب فيه سواء من الناحية السيكولوجية أو من الناحية الإجتماعية العمل على تشجيع وحفز المسترشدين والقادة المحليين على الاشتراك والمساهمة الايجابية فى عمليتى تخطيط وتنفيذ البرنامج الارشادى. وإذا تم ذلك فإنه يمكن القول بأن البرنامج هو من صنعهم وجاء ومعبراً عن حاجاتهم ومشاكلهم . هذا ويمكن تنظيم عملية إشتراك القادة المحليين فى هذا المجال عن طريق تشكيل اللجان أو تكوين المجالس الارشادية الإستشارية أو من خلال مجالس إدارات الجمعيات التعاونية الزراعية .

خطوات وضع البرنامج الإرشادى

قدمت نماذج متعددة لدراسة المراحل والخطوات المختلفة التى تنطوى عليها عملية وضع البرامج الارشادية ، منها على سبيل المثال لا الحصر نموذج ليجانز Leagans ونموذج ماثيوس Matthews ونموذج بورز Powers ونموذج بيسون Pesson . وإن كانت هذه النماذج تختلف فيما بينها أساساً فى عـــدد الخطوات التى يشملها كل نموذج منها ، إلا أنها تتفق جميعا من حيث المنطق والمضمون النهائى . وسوف تتركز مناقشاتنا هنا على نموذج بيسون فى وضع البرامج الارشادية لانه فى رأى المؤلف يعتبر أكثر هذه النماذج شمولا ، وفى نفس الوقت يمكن القارىء من تتبع وتسلسل خطوات وضع البرنامج الارشادى بطريقة منطقية مفصلة.

وصف وتعريف عملية وضع البرنامج الارشادى :

تعتبر عملية وضع البرنامج الارشادى بمثابة عملية لتحديد العمل التعليمى للارشاد الزراعى . وتنطوى هذه العملية على سلسله من الخطوات هى : تخطيط البرنامج ، إعداد الخطط التعليمية ، تنفيذ هذه الخطط ، والتقيم لتحديدوبيان التقدم الحادث . وتشتمل كذلك على عمليتى تحديد جمهور المسترشدين المراد الوصول إليهم ، والمشكلات التى ينبغى حلها .

ويمكن تعريف عملية وضع البرنامج الإرشادى بأنها عملية مستمرة وذات طابع تعاونى حيث يشترك ويساهم فيها كلا من القادة المحليين والمرشدين والاخصائيين الزراعيين، وفيها يتم تحديد المشكلات وتوضع الأهداف ، وتتخذ الخطوات التنفيذية لتحقيق هذه الأهداف،وكذا تقيم الانجازات لبيان التقدم الحادث.

وقبل البدء فى مناقشة الخطوات المتبعة فى عملية وضع البرنامج الإرشادى يجب أن نؤكد ضرورة توفير الظروف والعناصر التالية قبل تطبيق خطوات وضع البرنامج على المستوى المحلى (القرية - المنطقة) :

أولا - ضرورة تواجد التنظيم الذى يمكن بمقتضاه اشراك ممثلين عن السكان الريفيين فى المنطقة موضع التنمية وهم مايعرفون بالقاده المحليين - فى عمليتى تخطيط وتنفيذ البرنامج الارشادى :

من المعروف أن اشراك جمهور المسترشدين أو ممثلين عنهم فى عملية تخطيط البرنامج يفيد كثيراً فى تحديد المشاكل وبالتالى يمكن إتخاذ أفضل القرارات فيما يتعلق بأهداف البرنامج . هذا إلى جانب أن مساهمة الناس ومشاركتهم فى عملية التخطيط تسهل كثيراً فى عملية تنفيذ هذه الأهداف . ويمكن أن يتم تمثيل جمهور المسترشدين عن طريق تشكيل المجالس الإرشادية الإستشارية أو لجان تخطيط وتنفيذ البرامج الإرشادية .

ثانيا ـ تحديد جمهور المسترشدين الذى سيعنى بأمرهم البرنامج الارشادى:

ويقصد بذلك تحديد فئات الناس الذين سيخدمهم البرنامج ، وعما إذا كان البرنامج سيتضمن أنشطة تهم جمهور الزراع فقط ، أو ربات البيوت الريفيات فقط ، أو الشباب الريفى فقط أو أنه سيكون ذو طبيعة عامة بحيث يشتمل على أنشطة تهم جميع هذه الفئات .

ثالثا ـ تحديد نطاق ومجالات البرنامج الأرشادى :

ويفيد تحديد المجال أو المجالات التى سيعمل فى نطاقها البرنامج الارشادى فى توضيح نوع البيانات والحقائق التى سوف يقوم المرشد والقادة المحليين بتجميعها ، ويمكن بذلك تجنب ضياع الوقت والمجهود فيما لايفيد . وهناك مجالات كثيرة يمكن أن يشتمل البرنامج الارشادى عليها كلها أو يركز على البعض منها ومن المجالات الرئيسية ما يلى :

(١) الكفاءة الانتاجية الزراعية سواء بالنسبة للمحاصيل الحقلية أوالبستانية أو الانتاج الحيوانى .

(٢) صيانة وتنمية وحسن استغلال الموارد الطبيعية .

(٣) الكفاءة فى انتاج المحصولات الزراعية وتسويق منتجاتها .

(٤) إدارة الأعمال المزرعية والمنزلية على أسس سليمة .

(٥) تطوير الحياة المعيشية للأسر الريفية .

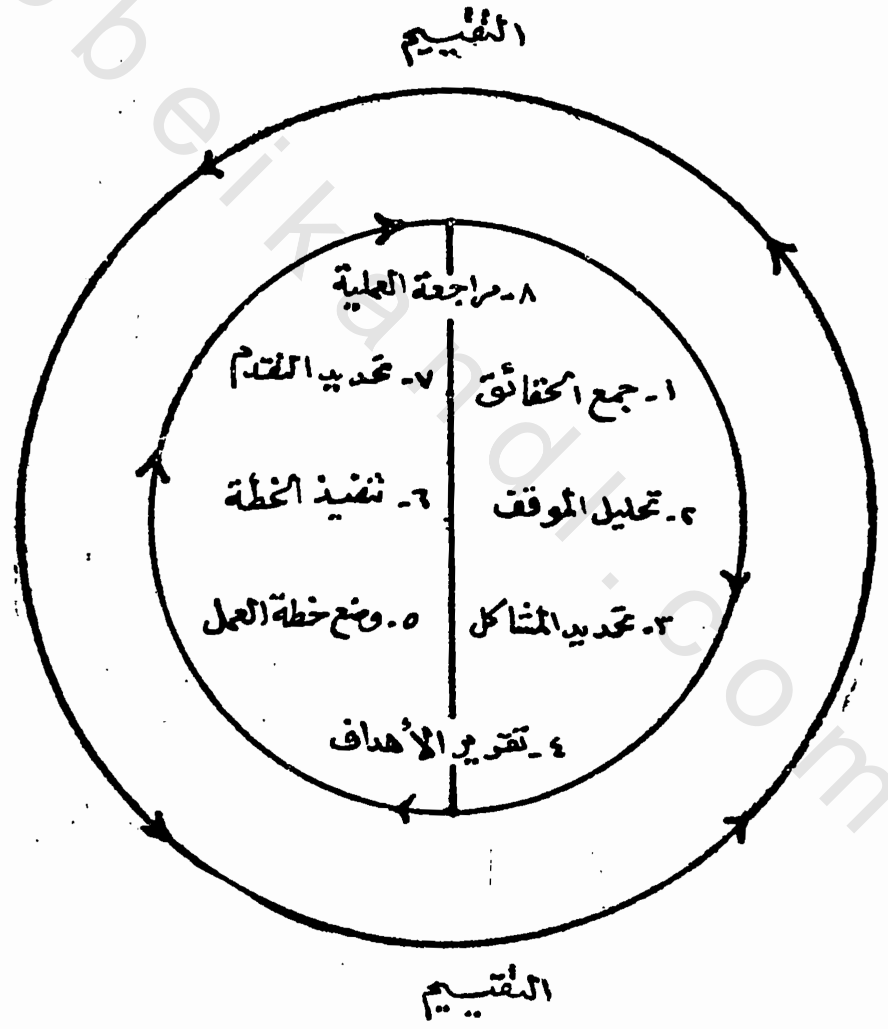
(٦) تنمية الشباب الريفى .

(٧) تنمية وتطوير القيادات الريفية .

(٨) تنمية المجتمع الريفى المحلى .

(٩) خدمات وأنشطة أخرى .

ويمكننا بعد توفير العناصر الأساسية السابقة التى تعد بمثابة المدخل السليم ، البدء فى تنفيذ الخطوات المختلفة التى تتبع فى وضع البرنامج الارشادى . ويمثل الشكل التالى نموذج بيسون Pesson (١) فى وضع البرامج الارشاديه شاملا لخطواته المختلفة فى مرحلتى التخطيط والتنفيذ .



شكل رقم (١٠) يوضح خطوات وضع البرنامج الإرشادى

(1) Sanders, op. cit. pp. 94–100.

من الشكل السابق يتضح أن عملية وضع البرنامج الإرشادى تتضمن الخطوات التالية :

(١) تجميع حقائق وبيانات عن الوضع الراهن (٢) تحليل الموقف (٣) تحديد المشكلات (٤) تقرير الاهداف	مرحلة تخطيط البرنامج
(٥) وضع خطة العمل (٦) تنفيذ خطة العمل (٧) بيان وتحديد التقدم الحادث . (٨) إعادة النظر ومراجعة العملية	مرحلة تنفيذ البرنامج

ويمكن تقسيم هذه العملية إلى مرحلتين أساسيتين هما :

الأولى : تتعلق بتخطيط البرنامج وتشمل الخطوات الأربعة الاولى .

الثانية : تتعلق بتنفيذ البرنامج وتشتمل على الخطوات الثلاث التالية . أما الخطوة الثامنة وهى خطوة إعادة النظر ومراجعة العملية فهى ترتبط بالمرحلتين الرئيسيتين السابقتين ، حيث أن هذه الخطوة تؤدى إلى خطوة جمع الحقائق وبذلك فإن العملية تبدأ من جديد مرة أخرى وهكذا .

وسنتناول فيما يلى بشىء من التفصيل خطوات كل مرحلة من هاتين المرحلتين :

أولا - مرحلة تخطيط البرامج : Program Planning Phase

١ - جمع الحقائق: Collection of the Facts

تعتبر عملية تجميع الحقائق والبيانات عن الوضع الراهن - فيما يتعلق بالمجال أو المجالات التى سيركز عليها البرنامج الإرشادى فى المنطقة موضع التنمية - أهم العمليات التى يبدأ بها بناء البرنامج الإرشادى . وبمقتضى هذه الحقائق والبيانات وعن طريق تحليلها الدقيق يمكن تحديد الموقف أو الوضع القائم فى المنطقة . وكلما كانت هذه المعلومات والبيانات دقيقة كلما كانت الفرصة أكبر فى إبراز المشاكل الحقيقية والحاجات الملحة للناس وبالتالى يمكن تحديد الأهداف المناسبة .

أما عن أنواع الحقائق والبيانات التى يجب أن تتخذ كأساس لوضع البرنامج الإرشادى ، فإنه يوجد هناك ثلاثة أنواع من الحقائق الخاصة بالموقف وتتعلق بالنواحى الإجتماعية والاقتصادية والتكنولوجية .

وتفيد البيانات الإجتماعية فى تحقيق مطلبين : الاول هو أن البيانات الإجتماعية توضع مجالات الاهتمام مثل القيم والإتجاهات والعادات والتقاليد التى تتطلب تغييرا . والثانى أن البيانات الإجتماعية توضح خصائص جمهور المسترشدين والتى تفيد فى تحديد المنهج أو المناهج السليمة للتعامل معهم وأيضا فى إحداث مواقف تعليمية ناجحة . وتضم البيانات الإجتماعية معلومات عن المستويات التعليمية للناس — خصائصهم الإجتماعية والإقتصادية — نماذج المشاركة الإجتماعية — العادات والتقاليد والمعتقدات والإتجاهات ... الخ .

أما البيانات الإقتصادية فتوضح مجالات المشاكل الأساسية التى تهم جميع الناس فى المنطقة . ومن المفيد فى هذا المجال ربط البيانات الاقتصادية المتجمعة

عن المنطقة المحلية موضع الدراسة بالبيانات الاقتصادية التى تتعلق بالمجتمع ككل. وتتضمن المعلومات التى تجمع فى هذا المجال بيانات عن مصادر دخول الناس ، الأرض واستعمالاتها ، والمصادر الطبيعية فى المنطقة . وتعد البيانات الخاصة بالظروف الطبيعية والتسهيلات المتاحة للناس هامة للغاية حيث أنها تشير إلى المصادر التى يعمل فى حدودها جمهور الزراع فى المنطقة .

أما البيانات التكنولوجية فانها توضح مشاكل الناس خاصه فيما يتعلق بمجال الاساليب والأفكار الزراعية المستحدثة التى ينصح الارشاد الزراعى بتطبيقها وتبنيها.

وباختصارفان عملية تجميع البيانات والمعلومات عن الموقف يجب أن تشتمل على الحقائق التى تتصل بالزراع والإنتاج الزراعى سواء فيما يتعلق بأوضاع الزراع الإجتماعية والاقتصادية والنفسية . وأيضا الأرض واستعمالاتهاومايتصل بها من مشاكل ، المصادر والموارد والتسهيلات المتاحة ، المرافق والخدمات والهيئات والمؤسسات بالمنطقة والتى قد يكون لها صلة بالانتاج الزراعى أو الزراع بطريق مباشر أو غير مباشر . وتفيد هذه الحقائق والمعلومات فى وضع الأساس السليم للبرنامج الارشادى بالمنطقةوضع التنمية طالما كان لهذه البيانات والمعلومات صلة وثيقه بالمشكلة أو مجال تركيز البرنامج .

ويمكن معرفة هذه الحقائق عن الوضع القائم فى المنطقة من خلال الاتصال بالزراع عن طريق الاتصال الشخصى أو الاستبيانات . كما يمكن الرجوع إلى الاحصائيات والتقارير والسجلات . وأيضا من خلال ملاحظة المرشد الزراعى للوضع فى المنطقة .

٢ - تحليل الموقف : Analysis of the Situation

تحتل عملية تحليل البيانات المتجمعة أهمية كبيرة ولا تقل في أهميتها عن الأهمية المعطاه لعملية جمع البيانات نفسها ، إذ بدون التحليل الدقيق تصبح هذه البيانات مجرد حقائق ليس لها معنى أو مضمون ، إن المقدرة في الحصول على هذه البيانات وترجمتها في صورة يسهل إستعمالها والاستفادة منها في التعرف على حقيقة الموقف وطبيعة المشكلات القائمة يعتبر من الأهمية بمكان في عملية تخطيط البرنامج الارشادى . وفي الحقيقة فان أدق المعلومات والبيانات لا تساوى شيئا على الإطلاق ما لم يتم تفسيرها التفسير المناسب لكي تتضح مدلولاتها الحقيقية . وعملية تحليل البيانات والمعلومات المتعلقة بالموقف تحتاج إلى تعاون ومشاركة وخبرات رجال الارشاد والاخصائيين والارشاديين والقادة الريفيين المحليين وجمهور المسترشدين.

٣ - تحديد المشكلات : Identification of Problems

بعد الانتهاء من عملية تحليل وتفسير البيانات والحقائق التي تتعلق بالوضع الراهن Present Situation في المنطقة موضع الدراسة . تقارن نتائج هذه البيانات وما أسفر عنه التحليل ببيانات عن الوضع المراد تحقيقه Desirable Situation فهذا من شأنه إظهار مدى التفاوت أو التباين بين هذين الوضعين والذي يعبر عنه باصطلاح « فجوة » أو « ثغرة » Gap وعليه يمكن إعتبار هذه الفجوات أو الثغرات بأنها تمثل مشاكل Problems أو حاجات Needs وبناء على ذلك تحدد مشاكل الناس وحاجاتهم والرسم التخطيطي التالي يوضح ذلك :

الوضع المراد تحقيقه What ought to be

↑

فجوة أو ثغرة Gap = مشاكل وحاجات

↓

الوضع الراهن What is

والسؤال الذى يطرح نفسه الآن هو : على أى الأسس يمكن تحديد مستوى
الوضع المراد تحقيقه أو بلوغه ؟ وقبل أن نجيب على هذا السؤال يجب أن نتذكر أن
الوضع الحالى What is يحدد فى ضوء دراستنا للموقف، وتحليلنا للبيانات الحقائق
المتصلة به ، أما مستوى الوضع المرغوب فيه What ought to be فانه يحدد على
أساس ماتوصى به نتائج الأبحاث العلمية الزراعية، ومايراه المرشدين والاخصائيين
الإرشاديين مناسبا طبقا لمقتضيات الموقف .

ومن الاجراءات الهامة فى هذه الخطوة هو تحديد الأهمية النسبية لكل
مشكلة على حدة ، وفى ضوء ذلك يمكن وضع نظام للاولويات بين المشاكل المختلفة
مراعين فى ذلك تحديد المشكلات على أساس حجم ومدى أهمية وحساسية هذه
المشكلات بالنسبة لجمهور المسترشدين أنفسهم .

٤ — تقرير الاهداف : Determining Objectives

وهذه الخطوة مرتبطة إرتباطا وثيقا بالخطوة السابقة ، إذ على أساسها يمكن
تحديد الأهداف الإرشادية المناسبة لمقابلة حاجات الزراع وإيجاد حلول لمشاكلهم
القائمة . ومن المحتمل أن تسفر هذه العملية عن العديد من الأهداف التى يتعذر
تنفيذها دفعة واحدة فى ضوء المصادر والموارد والامكانيات المتاحة . وهذا
يوجب وضع نظام للاولويات أو الاسبقيات Priorities بين الأهداف المراد
تحقيقها مراعين إختيار الأهداف الهامة أولا والتى تعبر عن المشاكل الملحة التى
تواجه الناس فى المنطقة . وينبغى أن يراعى فى وضع وصياغة الاهداف أن
تكون واضحة ودقيقة ومحددة . وهدف أى برنامج إرشادى ينبغى أن يكون
تعليميا فى المقام الاول ، يسعى إلى إحداث تغييرات مرغوبة فى سلوك
المسترشدين تشمل تغييرات فى معارفهم أو مهاراتهم أو اتجاهاتهم

والتى تتمثل نتائجها فى النهوض بالنواحى الإقتصادية والاجتماعية للزراع وأسرهم ومجتمعاتهم الريفية

ثانياً ـ مرحلة تنفيذ البرنامج : Program Execution Phase

سبق لنا أن ذكرنا أن مرحلة تنفيـــذ البرنامج تشتمل على ثلاث خطوات يمكن تلخيصها فيما يلى :

١ - وضع خطة العمل : Development of the Plan of Work

خطة العمل هى عبارة عن خطـــة للتنفيذ تتضمن مجموعة من الإجراءات المحددة لتنفيذ أهداف البرنامج الإرشادى والمعتـاد أن توضع خطـة العمل لمـدة سنة . وهى فى العـادة وثيقة مكتوبة ملـمة وشاملة لـكافة التفاصيل لـكى يسترشد بها رجال الإرشاد فى تنفيذ أهداف البرنامج ويبغى أن تتضمن خطـة العمـل على المعلومات التالية :

أ ـ الأهداف التعليمية المراد تحقيقها .

ب ـ المهام التعليمية التى ينبغى القيام بها .

حـ ـ جمهور المسترشدين المراد الوصول اليه .

د ـ تحديد الطرق التعليمية والمعينات الإرشادية التى سوف تستخدم .

هـ ـ تحديد المكان الذى سيتم فيه التعليم .

و ـ جدول زمنى للقيام بالأنشطه المختلفه .

ز ـ تحديد من سيقوم بعمليه التعليم ـ المرشد أو الإخصائي ، أو أحد القادة المحليين .

ح — كيفية تقييم النتائج للوقوف على مدى تحقيق البرنامج لأهدافه وقياس التقدم الحادث .

وعموما يجب أن يتوافر فى خطة العمل المرونة الكافية Flexibility بطريقة تمكن رجال الإرشاد من إدخال التعديلات المناسبة لمواجهة الظروف الطارئة .

٢ ـ تنفيذ خطة العمل : Execution the Plan of Work

وتشمل هذه الخطوة تنفيذ الأنشطة الارشادية ، والمهام التعليمية التى تتضمنها خطة العمل السنوية . وفى هذه الخطوة توضع خطة العمل موضع التنفيذ الفعلى وهذا يتطلب الدقة والمهارة فى آداء وإنجاز الأعمال سواء من قبل المرشدين الزراعيين أو الإخصائيين أو القادة المحليين . وكذلك تحديد مهام ومسئوليات ودور كل منهم فى عملية التنفيذ ، وكذا التنسيق بين مجهوداتهم والتعاون الوثيق فيما بينهم ، مع توفير كل ما يلزم عملية التنفيذ من مواد ومعدات وتسهيلات ... الخ وذلك قبل وقت استعمالها بوقت كاف تجنباً للمفاجآت . وعلى العموم فان نجاح أو فشل البرنامج يتوقف إلى حد كبير على الأسلوب المتبع فى تنفيذه .

٣ ـ تحديد التقدم : Determination of Progress

فى هذه الخطوة تحدد إنجازات البرنامج الارشادى فى ضوء التغييرات المرغوبة التى حدثت فى سلوك المسترشدين ، وأيضا بتلك التغييرات التى حدثت فى أوضاعهم الإقتصادية والإجتماعية . وعن طريق عملية التقييم يمكن قياس الانجازات التى تمت فى هذه المجالات ، وفى نفس الوقت تقارن النتائج المتحصل عليها فعلا بالنتائج التى كان من المتوقع الحصول عليها ، وفى ضوء ذلك يمكن إدخال التعديلات المناسبة على خطة العمل والبرنامج . ولكى تكون نتائج التقييم موضوعية محققة للغرض منها فانه ينبغى تحديد البراهين الدالة على النجاح وذلك قبل تنفيذ الخطة . وسوف نتناول عملية التقييم فى العمل الارشادى بالمزيد من التفصيل فى باب مستقل به .

مراجعة العملية Reconsideration

وهذه الخطوة كما سلف الذكر ترتبط بمرحلة تخطيط البرنامج وأيضا بمرحلة تنفيذ البرنامج . وهى تختص بمراجعة الخطوات السابقة فى عمليتى تخطيط وتنفيذ البرنامج ودراسة النتائج التى توصلنا اليها ومعرفة مواطن القوة والضعف فى البرنامج والعوامل التى أدت إلى النجاح وتلك التى أدت إلى الفشل ، وأين نقف الآن ؟ وكيف نبدأ من حيث وقفنا ؟ هل نستمر فى نفس الاتجاه - أو أننا فى حاجة إلى إدخال بعض التعديلات فى البرنامج ؟ فاذا كان الامر كذلك ، فإنه ينبغى البدء بالعملية من جديد فى ظل ظروف وأوضاع وأهداف إرشادية جديدة .

برامج الارشاد الزراعى فى مصر

بعد أن استعرضنا الخطوات والمراحل الرئيسية فى عملية بناء ووضع البرامج الارشادية على أسس سليمة ، يحسن بنا أن نتعرف بإيجاز على طرق وضع برامج الارشاد الزراعى فى جمهورية مصر العربية .

يتم تخطيط ووضع برامج الارشاد الزراعى بواسطة المسئولين فى الادارة العامة للارشاد الزراعى (الرئاسة) وذلك بالاشتراك مع المسئولين عن الجهاز الارشادى الإقليمى (فى المحافظات) . وعلى هذا فان إشراك جمهور المسترشدين فى عملية وضع وتخطيط البرامج والأنشطة الإرشادية يتم بدرجة محدودة للغاية أو قد لايتم على الاطلاق. ومن هنا يأتى إحساس جمهور الزراع بأن هذه البرامج مفروضة عليهم وفى نفس الوقت فانها لا تعكس رغباتهم وحاجاتهم الحقيقية . ولذا فان هذه البرامج عادة ما تقابل بنوع من الفتور والسلبية واللامبالاة وما

يترتب على ذلك من التردد أو الإحجام عن المشاركة أو المساهمة فى تنفيذها أو التجاوب معها .

وفى الحالات النادرة التى يتاح فيها إشراك بعض قادة الزراع فى رسم وتخطيط البرامج الارشادية ، فان ذلك يتم عادة عن طريق تمثيل بعضهم فى المجالس الارشادية الاستشارية للوحدات الزراعية وكذلك من خلال مجالس إدارات الجمعيات التعاونية الزراعية . ومن المفروض أن يتم فى إجتماعات هذه المجالس تبادل الرأى والمشورة بين ممثلى الزراع ورجال الإرشاد والفنيين والإخصائيين فيما يتعلق بمشاكل وحاجات الزراع بالمنطقة ثم وضع البرامج والأنشطة الإرشادية المناسبة لها .

والملاحظ بصفة عامة أن البرامج الإرشادية تعد وتوضع لمحصول زراعى معين وتنتهى بانتهاء هذا المحصول ، أى أنها من النوع قصير المدى Short-term Programs ومعنى ذلك ببساطة أنه لايوجد هناك خطط أو مشروعات أو برامج إرشادية طويلة المدى Long-term Programs ومن الملاحظ كذلك أن هذه البرامج تركز بصفة خاصة على تحسين والنهوض بمحاصيل الحبوب والألياف وذلك من خلال طرق الإيضاح العملى بصورها المختلفة من قرى ، وتجميعات ، ومناطق إرشادية والتى سبق لنا الكلام عنها بالتفصيل فى الباب الرابع .

مثال تطبيقى عن كيفية تخطيط ووضع وتنفيذ

برنامج ارشادى للنهوض بالثروة الحيوانية والداجنية

باحدى القرى المصرية

فيمايلى سنوضح بمثال افتراضى كيفية وضع وتخطيط وتنفيذ برنامج إرشادى زراعى للنهوض بالثروة الحيوانية والداجنية فى إحدى القرى مسترشدين فى ذلك بالمبادىء والأسس التى أوردناها من قبل فى وضع البرامج الإرشادية على أسس سليمة .
ولسنا هنا فى حاجة إلى ايضاح أو تأكيد أهمية الدور الذى يلعبه الإنتاج الحيوانى فى القطاع الزراعى والثروة الزراعية القومية بصفة عامة، فضلا عن الأهمية والعناية الخاصة التى يوليها المزارع وباقى أفراد أسرته الماشية والدواجن لانها من وجهة نظرهم تمثل أفضل أنواع الاستثمارات وبالرغم من ذلك فلا زال الانتاج الحيوانى والداجنى دون المستوى المنشود على مستوى الجهورية عموما نظراً لتعدد المشكلات والصعاب والمعوقات التى تجابه هذا القطاع الحيوى التى تحد من انطلاقه والنهوض به ، لعل من أهمها عدم إلمام الغالبية العظمى من الزراع بالمعارف والأفكار الحديثة والخبرات السليمة والمهارات المناسبة فى هذا المجال . لهذا يستلزم الأمر أن يعمل جهاز الارشاد الزراعى على مختلف مستوياته فى تزويد الزراع بالتوعية الارشادية السليمة فى هذه المجالات ، وفى نفس الوقت تخطيط وتنفيذ البرامج الارشادية الكفيله بحل هذه المشكلات . والمثال التالى يوضح لنا كيفية القيام بعملية تخطيط ووضع وتنفيذ برنامج إرشادى يستهدف النهوض بالثروة الحيوانية والداجنية بإحدى القرى المصرية :

أولا ـ أسس تنظيمية

(١) مجالات البرنامج الارشادى المقترح : النهوض بالثروة الحيوانية والداجنية بالقرية وتنميتها .

(٢) جمهور المسترشدين الذى سيعنى بأمرهم البرنامج : جميع حائزى الماشية من الزراع بالقرية ، وأيضا ربات البيوت الريفيات باعتبارهن الأساس فى تربية الدواجن .

(٣) القيادات التى سوف تشترك فى تخطيط وتنفيذ البرنامج الارشادى المقترح:

القيادات الريفية المحلية الموجودة بالقرية من أعضاء المجلس الإرشادى الاستشارى بالوحدة الزراعية ، أعضاء مجلس إدارة الجمعية التعاونية الزراعية بالقرية ، أعضاء الوحدة الأساسية للاتحاد الاشتراكى بالقرية ، القيادات الأخرى التى يرى المرشد الزراعى الاستعانة بها فى هذا المجال ، هذا بالإضافة إلى القيادات المهنية من مرشدين ومشرفين واخصائيين زراعيين وإرشاديين .

ثانيا - خطوات تخطيط البرنامج المقترح

(١) جمع البيانات والمعلومات بقصد تحديد الوضع أو الموقف الحالى:

وفى هذه الخطوة يتم جمع البيانات والمعلومات والحقائق المناسبة التى تتعلق بمجال البرنامج والتى يمكن على أساسها تحديد الوضع الراهن للثروة الحيوانية والداجنية بالمنطقة . ويمكن أن يشترك فى تجميع هذه البيانات وكيل مفتش الارشاد بالمركز ، والمشرف الزراعى ، وطبيب الوحدة البيطرية ، والقيادات الريفية المحلية . ويمكن الحصول على البيانات المطلوبة بالرجوع إلى إحصائيات وسجلات الجمعية التعاونية والوحدة البيطرية ومن خلال الاتصالات الشخصية بالزراع ، وربات البيوت الريفيات عن طريق المرشدة الزراعية أو اخصائية الاقتصاد المنزلى الريفى . ومن أمثلة البيانات والحقائق التى ينبغى الاهتمام بتجميعها فى هذا المجال نورد ما يلى :

أ — بيانات يمكن تجميعها فيما يتعلق بالماشية :

حصر عدد كل نوع من الحيوانات الزراعية بالمنطقة، مدى إعتماد زراع المنطقة على الحيوانات الزراعية - خاصة الأبقار والجاموس - فى إتمام العمليات الزراعية ، متوسط إدرار الجاموس والأبقار، مدى كفاية مواد العلف والحاصيل والمراعى المستعملة فى تغذية الحيوانات على مدار السنة ، الأمراض أو الأوبئة المنتشرة بين قطعان الماشية بالمنطقة، مدى كفاية الرعاية البيطرية، إتجاهات الزراع نحو الطبيب البيطرى والوحدة البيطرية ، هل يوجد نظام للتأمين على الماشية فى القرية وما نسبة المواشى المؤمن عليها ، إتجاهات الزراع نحو مشروع التأمين على الماشية ، هل يوجد بالقرية صناعات للألبان ومنتجاتها وهل هناك مركز قريب لتجميع الألبان ... الخ .

ب — أما فيما يتعلق بالدواجن فانه يمكن الاهتمام بتجميع بيانات عن :

حصر أنواع الدواجن وأعداد كل منها، المصادر التى تشترى منها الكتاكيت، الأسعار التى تباع بها الكتاكيت، مدى اهتمام وإقبال الريفيات على تربية الدواجن. إتجاهات الأهالى نحو تربية الكتاكيت من الأصناف الأجنبية كالرود أيلاند واللجهورن ، الأمراض والأوبئة المنتشرة ، مدى كفاية الرعاية البيطريه ، إتجاهات القرويات نحو عملية تحصين الكتاكيت ، نظام التغذية المتبع ، كيفية تسويق المنتجات الداجنية ... الخ .

(٢) تحليل البيانات والحقائق عن الموقف :

وفيها يتم دراسة وتحليل البيانات التى تم الحصول عليها فى الخطوة السابقة . ويمكن أن يشترك فى هذه العملية لجنة مكونة من المرشد الزراعى بالمركز ، والمشرف الزراعى بالجمعية ، والمفتش البيطرى بالوحدة البيطرية ، والقيادات

الريفية المحلية، كما يمكن الاستفادة أيضاً برأى الاخصائيين فى مجال الانتاج الحيوانى والدواجن بوزارة الزراعة . وسنفترض أن تحليل الحقائق والبيانات أسفر عن النتائج التالية :

إن الغالبية العظمى من الماشية بالقرية هى من السلالات البلدية المحلية ، أن الزراع يعتمدون أساساً على ماشيتهم فى إتمام العمليات الزراعية، إنخفاض متوسط إدرار كل من الجاموس والأبقار ، قلة عدد الطلائق المتوفرة بالقرية ، عدم إقبال الكثير من الزراع على التحصين الاجبارى لماشيتهم ضد السل والطاعون البقرى بسبب نفوق بعض المواشى بعد التحصين وأن التعويض الذى يعطى غير مجزى ، عدم إقبال الأهالى على عمل الدريس لتوفير العليقة الجافة صيفا وفى نفس الوقت صعوبة الحصول على الكسب نظراً لأن صرف الكسب يرتبط بالتأمين على الماشية ، قلة التبن وإرتفاع أسعاره ، عدم كفاية الرعاية البيطرية نظراً لبعد مقر الوحدة البيطرية مع عدم توفر الخدمات الطبية والأدوية بها ، اعتماد الاهالى كلية على شراء الكتاكيت البلدية الغير محسنة ، عدم وجود مصدر لبيع الكتاكيت من السلالات الاجنبية، إحجام ربات البيوت الريفيات فى تحصين الدواجن بالوحدة البيطرية لبعدها عن متناول أيديهن وأيضا لخوفهن من الحسد ... الخ .

(٣) تحديد المشكلات :

فى ضوء التحليل السابق للبيانات قد نبرز المشاكل التالية :

أ ـ وجود عجز واضح فى الطلائق بالقرية ، هذا فضلا على أن الموجود منها غير مختبر .

ب ـ إجهاد الماشية فى إتمام العمليات الزراعية مما ينجم عنه إنخفاض فى مستوى إدرارها من اللبن .

ح — وجود عجز واضح فى الأعلاف الصيفية خصوصاً الكسب . فضلا عن عدم كفاية التبن وارتفاع أسعاره . وعدم إقبال الزراع على تغذية ماشيتهم على قش الأرز كبديل للتبن .

د — عدم كفاية الرعاية البيطرية نظراً لبعد مقـر الوحدة البيطرية وعدم توفر الأدوية بها .

ه — إحجام الأهالى عن الأشتراك فى مشروع التأمين على الماشية .

و — عدم قيام الزراع بتحصين مواشيهم ضد الأمراض الوبائية والمعدية .

ز — نقص الوعى لدى ربات البيوت الريفيات عن تفوق الكتاكيت من السلالات الاجنبية عن البلدية، بالإضافة إلى عدم وجود مصدر قريب يسهل الحصول منه على هذه السلالات .

ح — عدم إدراك القرويات لأهمية تحصين الكتاكيت البلدية باللقاح الواقى ضد مرض النيوكاسل .

(٤) تحديد الأهداف :

بعد دراسة المشاكل السابقة يتضح لنا أن تحسين والنهوض بالثروة الحيوانية والداجنية بالقرية يتطلب وضع سياستين إحداهما قصيرة المدى وتختص بتحسين الرعاية الصحيه والبيطرية وتحسين التغذيه وكذا تحسين الظروف البيئية المحيطة بالحيوانات وتوفير الطلائق من السلالات الممتازة وهى كلها عمليات هامة وتثمر بسرعه ويمكن للارشاد أن يقوم بدور حيوى فيها ، أما السياسة الأخرى فهى سياسة طويلة المدى وتتعلق بالتحسين الوراثى للماشية المحلية باستخدام طرق التربية والانتخاب وهى عملية صعبة ، وتحتاج فى نفس الوقت إلى مجهود فنى خاص ولا يمكن أن يطلب من المزارع العادى القيام بها ، بل يقع على عاتق أجهزة

البحث العلمى الزراعى فى وزارة الزراعة والجامعات عبء القيام بها . وعلى هذا يتطلب الأمر وضع نوعين من الأهداف :

(ا) أهداف طويلة المدى : وهى تلك الأهداف التى تعنى بحل مشكلات الانتاج الحيوانى والداجنى على مدى طويل من خلال عمليات التحسين الوراثى للماشية والدواجن المحلية عن طريق التربية والانتخاب . ويقع على عاتق جهاز الإرشاد الزراعى تنبيه الأجهزة البحثية المعنية لدراستها ومتابعة نتائجها وتوصيل هذه النتائج للزراع .

(ب) أهداف قريبة : وهنا يختار عدد مناسب من المشاكل الملحة والتى يمكن تنفيذها وتحقيقها فى ضوء المصادر والإمكانيات المتاحة وتوضع الأهداف الإرشادية المناسبة لها وفى المثال الذى نحن بصدده يمكن تحديد الأهداف القريبة التالية .

١ ـ خلق الوعى لدى جمهور الزراع وتنمية معارفهم عن مزايا إستخدام العلائق المختبرة والمحسنة من الأبقار والجاموس .

٢ ـ إكساب الزراع المهارات الضرورية فى إعداد العلائق المتزنة للماشية باستخدام طريقة الإيضاح العملى بالمشاهدة أو الممارسة .

٣ ـ العمل على تغيير إتجاهات الزراع فيما يتعلق بإحجامهم عن تحصين مواشيهم ضد الأمراض الوبائية والمعدية .

٤ ـ خلق الوعى وتنمية اهتمامات الزراع نحو مزايا الاشتراك فى مشروع التأمين على الماشية .

٥ ـ تنمية معارف ربات البيوت الريفيات بالقرية عن الربح المتوقع من تربية الكتاكيت من السلالات الأجنبية الممتازة .

ثالثا - خطوات تنفيذ البرنامج المقترح

(٥) وضع خطة العمل :

بعد تحديد الأهداف كما تم فى الخطوة السابقة ، توضع خطة عمل مناسبة لتحقيق هذه الأهداف . وينبغى أن تشتمل خطة العمل الجيدة على العناصر التالية :

الهدف المراد تحقيقه - من سيقوم بعملية التعليم ومن سيتعلم - المكان الذى سيتم فيه التعليم - متى سيتم التنفيذ - الطرق والوسائل التعليمية الإرشادية التى سوف تستخدم . وسنتناول فيما يلى مثالين تفصيليين لخطة العمل لهدفين من الأهداف السابقة :

المثال الاول

الهدف المراد تحقيقه : خلق الوعى لدى جمهور الزراع وتنمية معارفهم عن مزايا استخدام الطلائق المختبرة والمحسنة من الأبقار والجاموس .

القائمون بعملية التعليم : المرشد الزراعى ، المشرف الزراعى ، الطبيب البيطرى ، القيادات الريفية بالقرية . أما الذين سيتعلمون فهم الزراع من حائزى الماشية فى القرية .

المكان الذى سيتم فيه التعليم : مقر الجمعية التعاونية الزراعية بالقرية ، أو لدى أحد القادة المحليين بالقرية ممن حصلوا على إحدى هذه الطلائق المحسنة .

متى سيتم التنفيذ : فى الفترة من شهر أغسطس إلى شهر ديسمبر .

الطرق والوسائل التعليمية الأرشادية : إجتماعات إرشادية - ندوات إرشادية - ملصقات - أفلام سينمائية - نشرات إرشادية - طريقة الإيضاح العملى بعرض النتائج ... الخ .

المثال الثانى

الهدف المراد تحقيقه : تنمية معارف ربات البيوت الريفيات بالقرية عن الربح المتوقع من تربية الكتاكيت من السلالات الأجنبية الممتازة .

القائمون بعملية التعليم : المرشدة الزراعية ، المشرف الزراعى . وتضم جماعة الدراسات فى هذه الحالة ربات البيوت الريفيات فى القرية .

المكان الذى سيتم فيه التعليم : منازل ربات البيوت الريفيات .

متى سيتم التنفيذ : مواسم تفريخ الكتاكيت.

الطرق والوسائل التعليمية الارشادية : زيارات منزلية ، إيضاح عملى ، أفلام سينمائية ، برامج إذاعية إرشادية ... الخ .

(٦) تنفيذ خطة العمل :

وتنطوى هذه الخطوة على أوجه النشاط التعليمى الإرشادى المصممة لإحداث التغييرات السلوكية المرغوبة التى نصت عليها الأهداف الإرشادية الموضوعة . وينبغى هنا تنفيذ الأهداف وفقاً لخطة العمل الموضوعة مع مراعاة الدقة التامة فى إنجاز المهام المطلوبة فى المواعيد المحددة وتوفير جميع مستلزمات القيام بعملية التنفيذ من معدات وأجهزة وأدوات واعتمادات مالية ، وتوزيع المهام والمسئوليات على القائمين بعملية التنفيذ مع تنسيق جهودهم . كذا الإشراف على سير تنفيذ البرنامج مع تسجيل خطواته .

(٧) التقييم والمراجعة :

وفى هذه الخطوة تحدد الإنجازات والنتائج التى حققها تنفيذ البرنامج سواء الإيجابيه منها أو السلبيه وذلك بقصد التعرف على الأسباب التى أدت إلى النجاح أو تلك التى أدت إلى الفشل ، ومن ثم العمل على تدعيم أسباب النجاح وتجنب أسباب الفشل فى البرامج المقبله . وينبغى أن نهتم فى تقييم إنجازات البرنامج الإرشادى التعرف على الآثار التعليميه

والاقتصادية والاجتماعية التى ترتبت على تنفيذ البرنامج . وفى التعرف على هذه الآثار يقارن الوضع بعد تنفيذ البرنامج بالوضع السابق لتنفيذه . وفى مثالنا الحالى فانه ينبغى فى عملية تحديد مدى نجاح البرنامج فى تحقيق أهدافه ، أن يتناول التقييم النقاط التالية على سبيل المثال لا الحصر :

١ ـ عدد الأبقار والجاموس التى تم تلقيحها بالطلائق المحسنة البلدية منها أو الأجنبية .

٢ ـ عدد الابقار والجاموس التى تم تحصينها ضد الامراض المعدية والوبائية بالقرية .

٣ ـ مدى إقبال الزراع على الاشتراك فى مشروع التأمين على الماشية .

٤ ـ عدد الزراع الذين تبنوا طرق التغذية السليمة لماشيتهم .

٥ ـ مقدار التحسن الذى طرأ فى مجال الرعاية البيطرية بالقرية .

٦ ـ مدى إقبال ربات البيوت الريفيات على شراء الكتاكيت الأجنبية ، والحرص على تحصينها .

وفى ضوء النتائج التى تسفر عنها عملية التقييم يمكن تقرير ما إذا كانت هناك حاجة إلى إدخال بعض التعديلات أو التغييرات فى البرنامج أو الإكتفاء بما حققه ومن ثم البدء فى وضع برامج إرشادية فى مجالات أخرى وفي ظل ظروف وأوضاع جديدة وهكذا تستمر العملية .

الباب التاسع

التقييم فى الإرشاد الزراعى

عملية التقييم

تمهيد

الإرشاد الزراعى كعملية تعليمية يستهدف إحداث عدة تغييرات مرغوبة فى سلوك جمهور المسترشدين ، هذه التغييرات تنطوى على إحداث تغييرات فى معارفهم وخبراتهم ، عاداتهم واتجاهاتهم ، مهاراتهم وذلك بعد أن تساهم هذه التغييرات فى إقناعهم ومن ثم حفزهم للأخذ بالطرق والأساليب والأفكار الزراعية المستحدثة . ولما كان العمل الإرشادى يتصف بكونه عملية تعليمية تقوم أساساً على الاقناع ، لذا فهى بطيئة التقدم بمعنى أن نتائجها الايجابية قد لاتظهر إلا بعد بذل مجهود شاق ومرور فترة طويلة من الوقت . ونتيجة لذلك فإنه من الصعب على المرء التنبأ بنتائج مثل هـذه المجهودات التعليمية أو التعرف على انجازاتها بالاكتفاء بمجرد الملاحظات البسيطة أو العرضية ، وإنما يتطلب الامر إستخدام وسائل وطرق أخرى أكثر دقة من الملاحظة العابرة وأكثر ثباتاً من مجرد إبداء الرأى أو التخمين وذلك لتحديد نتائج وإنجازات الانشطة التعليمية بدقة وموضوعية وحيدة تامة . وهذا هو فى الواقع ما يقوم به التقييم فى الإرشاد الزراعى إذا ماتم بالصورة السليمة فن خلال التقييم يمكن قياس مدى التغييرات التى حدثت فى سلوك المسترشدين مع قياس الآثار الاقتصادية والاجتماعية التى ترتبت على ماتحقق من هذه التغييرات السلوكية ، ومقارنة هذه التغييرات بما بذل فيها من مجهودات إرشادية تعليمية .

تعريف التقييم

يعرف التقييم Evaluation طبقاً لقاموس وبستر Webster على أنه « تحديد قيمة أو صلاحية الشىء » . أما تايلور Tylar فيعرف التقييم فى الحقل التعليمى بأنه « عملية تحديد قيمة البرنامج التعليمى » وقد أورد ملاحظتين

أساسيتين بالنسبة للتقييم فى المجال التعليمى [١] - والتى تنطبق بالمثل بالنسبة للتقييم فى العمل الارشادى - هاتين الملاحظتين هما :

(١) أن عملية التقييم التعليمى هى بالضرورة عملية تحديد التغييرات التى حدثت فى سلوك الناس نتيجة تعليمهم .

(٢) حيث أن التعليمية تستهدف إحداث تغييرات مرغوبة فى الأنماط السلوكية للدارسين ، فإن التقييم هو عملية تحديد درجة إتمام وحدوث هذه التغييرات السلوكية .

ولما كان الإرشاد الزراعى كعملية تعليمية يستهدف تغيير معارف ومهارات واتجاهات الزراع ، لذا فإنه يعنى بدراسة أنواع التغييرات التى يمكن إحداثها وماينجم عن ذلك من تغييرات سلوكية فى هؤلاء الناس . وعلى هذا فإن التقييم فى العمل الإرشادى هو عملية تحديد التغييرات التى تمت فى سلوك الناس نتيجة تنفيذ البرامج الإرشادية التعليمية . كما يعرف التقييم فى العمل الإرشادى بأنه « طريقة لتحديد مقدار التغييرات السلوكية التى حدثت أو فى طريقها للحدوث كنتيجة لجهود التعليم الإرشادى » [٢] ويذكر ليجانز Leagans [٣] أن التقييم فى التعليم الإرشادى يعنى تحديد أوجه الضعف والقوة أو تحديد لقوة البرامج وانجازاتها . ويضيف أن التقييم هو بمثابة اسلوب على منظم فى التفكير

---

(1) Sanders, H. C. (ed.), The Cooperative Extension Service, op. cit., p. 339.

(2) Byrn, D. (ed.), Evaluation in Extension, H.M. Ives & Son Inc. Publishers, Topeka, Kansas, 1962, P. 7.

(3) Leagans, J.P., Evaluation in Extension. Cornell University, (Unpublished Material). 1962.

وذلك للتعرف على أنواع التغييرات التى ترتبت على تنفيذ البرنامج الإرشادى ، وكذا تحديد أوجه القوة والضعف فى هذا البرنامج ، وتشير نتائج التقييم كذلك إلى السبل التى يمكن عن طريقها تحسين البرنامج ككل .

وفى ضوء ما سبق فانه يمكن تعريف التقييم فى الإرشاد الزراعى بأنه « عملية تحديد مدى التغييرات التى حدثت فى سلوك المسترشدين (سواء فيما يتعلق بمعارفهم أو مهاراتهم أو اتجاهاتهم) نتيجة المجهودات التعليمية الارشادية، وأيضا التعرف عن مدى ما أمكن تحقيقه من الأهداف الارشادية .

أهمية التقييم

يحتل التقييم مكانه هامة فى الارشاد الزراعى ، فهو يساعد العاملين فى الحقل الارشادى فى المجالات التالية :

(١) يتطلب العمل الارشادى من العاملين فيه سواء من المرشدين الزراعيين أو القادة المحليين إتخاذ عدد هائل من القرارات ، ودراسة العديد من البدائل فى عملية رسم وتخطيط البرامج والأنشطة الارشادية . ويفيد التقييم فى هذا المجال فى الوصول إلى أصوب القرارات وإختيار أنسب البدائل .

(٢) يساعد التقييم المرحلى للانشطة والبرامج الارشادية فى الكشف عن كفاءة وفاعلية الجهود التعليمية المبذولة ، كما أنه يشير فى نفس الوقت إلى مواطن الضعف وبذا يمكن تلافيها .

(٣) تعطى نتائج التقييم الايجابية للعاملين فى الارشاد الزراعى شعوراً بالارتياح والرضا والثقة فى مجهوداتهم ومن ثم تحفزهم على بذل المزيد منها .

تساعد نتائج التقييم فى حفز جمهور المسترشدين على المشاركة والمساهمة

فى الجهود التعليمية المبذولة عندما يلسوا بأنفسهم إنجازات البرنامج الإرشادى وما حققه من نتائج طيبة .

(٥) يفيد التقييم كثيرا فى حقل العلاقات العامة ، فليس هناك طريقة أفضل من تقديم تقرير مدعم بالحقائق والبيانات للمسئولين والناس عن انجازات البرنامج . وهذا بالتالى لما يزيد فى تدعيم العلاقه وتعميق الصلة وتنمية الثقة بين رجال الإرشاد الزراعى من ناحية وجمهور المسترشدين من ناحية أخرى .

(٦) يمكن عن طريق التقييم تحديد مدى تحقيق البرنامج الارشادى لاهدافه، كما أن التقييم فى حد ذاته وسيلة ممتازة لتحسين وتنمية مقدرة وكفاءة العاملين فى الإرشاد الزراعى فى وضع وصياغة الأهداف الإرشاديه .

(٧) يفيد التقييم كثيراً فى التعرف على مدى فاعلية وكفاءة الطرق والوسائل والمعينات الإرشادية المستخدمة ، ومن ثم يمكن تحديد أنسب هذه الطرق وأفضلها بالنسبة للعمل الارشادى .

فى ضوء ما تقدم يمكننا أن نتبين بوضوح المكانه الهامة التى يحتلها التقييم فى العمل الارشادى . وعلى الرغم من ذلك نجد أن بعض العاملين بأجهزة الارشاد الزراعى يحجمون عن تقييم الانشطة والبرنامج الارشادية ، بينما يقاومه البعض الآخر منهم ويمكن أن يعزى الاحجام أو المقاومه التى يبديها البعض إلى سبب أو أكثر من الاسباب الآتية :

(١) عدم الايمان بجدوى عملية التقييم أو الجهل بها وبما يمكن أن يسفر عنها من نتائج يمكن الاستفادة منها فى تحسين وتطوير العمل الارشادى فى المستقبل.

(٢) الخوف من النتائج السلبيه التى قد تتمخض عنها عمليه التقييم ، وما قد

تشير اليه من قصور وتراخى بعض العاملين مما يظهرهم أمام رؤسائهم بمظهر المقصرين والمهملين فى آداء مهامهم ، وما قد يترتب على ذلك من توقيع العقاب عليهم .

(٣) قد ينظر البعض إلى التقييم على أنه عمليه مضيعة للوقت والجهد ولا طائل من ورائها ومن شأنها إعاقة العمل الإرشادى، عن تحقيق الأهداف المنشودة وعليه فلا داعى لإجرائها .

(٤) الغرور أو الافراط فى الثقة بالنفس وإقتناع البعض بأن خبراتهم تكفى أو تغنى عن القيام بعملية التقييم .

(٥) قد يتعلل البعض بحجة تعقد وصعوبة إجراء عملية التقييم بصورتها السليمة. وبطبيعة الحال فإن هذه الأسباب تعتبر فى جملتها أسباباً غير موضوعية وإن دلت على شىء فانما تدل على عدم إدراك البعض لجوهر ومضمون وأسس وأهمية عملية التقييم فى مجال الارشاد الزراعى .

السمات أو الخصائص الرئيسية للتقييم

ينفرد التقييم بعدد من السمات والخصائص التى تبرز طبيعته وتوضح جوهره، وسنتناول فيما يلى أهم هذه الخصائص بايجاز :

اولا ـ التقييم يعتبر شكل من أشكال البحث العلمى:

لدراسة وبحث أى مشكلة أو ظاهرة بأسلوب علمى ، فان ذلك يقتضى إتباع الطريقة العلمية Scientific Method وهى عبارة عن مجموعة من القواعد المنظمة التى تختلف فى بعض النواحى باختلاف العلوم ، والتى تتلخص خطواتها

العامة بالنسبة لمجالات البحوث الإجتماعية فى . الملاحظة ، وتحديد المشكلة والأهداف ووضع الفروض ، وإختيار العينة ، ثم تجميع البيانات وتحليلها ، وإختيار صحة أو خطأ الفروض ، واستخلاص النتائج والنظر فى إمكان تعميمها. وفى الواقع فأن هذه الخطوات هى نفس خطوات التقييم بمستواه الرفيع ، مستوى البحوث ، . لذا فان التقييم بصورته العلمية السليمة يقتضى تطبيق الطريقة العلمية على المشاكل التى تدخل فى نطاق العمل الإرشادى الزراعى ومنها :

(أ) إلى أى مدى حقق البرنامج الارشادى أهدافه ؟

(ب) كيف يمكن تحسين وزيادة كفاءة البرنامج ؟

ثانيا - التقييم يعتبر خطوة مكملة فى العملية التعليمية :

يتميز أى مجهود تعليمى بتوافر خمسة عناصر أساسية هى :

(ا) أهداف Objectives : وهى تعبر عن ما ينبغى إنجازه أو تحقيقه .

(ب) برامج Programs : أى وجود خطة لتحقيق هذه الأهداف .

(ح) تنفيذ البرامج Program Execution : أى القيام بالنشاط التعليمى نفسه .

(د) التقييم Evaluation : وذلك للوقوف على مدى تحقيق البرنامج لأهدافه.

(ه) مراجعة وإعادة نظر : Reconsideration

وإذا لم ينفذ أى من هذه العناصر بالكيفية السليمة . فقد يؤثر ذلك على كفاءه وفاعلية البرنامج .

ثالثا ـ التقييم يتم فى ضوء أهداف البرنامج :

البرامج الارشادية الفعالة هى تلك البرامج التى تهدف إلى إحداث تغييرات

مرغوبة فى سلوك المسترشدين ، فتحدث تغييرات فعلية فى معارفهم ومهاراتهم واتجاهاتهم نتيجة للجهود التعليمية الإرشادية . ودور التقييم هو التعرف على مدى التغيير الذى حدث فى هذه المجالات وذلك فى ضوء أهداف البرنامج .. لذا فان أهداف البرنامج الإرشادى تعتبر فى واقع الأمر بمثابة نقطة الانطلاق والمعيار الذى يمكن على أساسه تحديد نواحى التقدم أو التغيير التى حدثت فى كل من هذه المجالات .

رابعا - التقييم يتطلب استخدام أساليب وطرق مختلفة :

من المفروض أن كل هدف من أهداف البرنامج الارشادى يحدد نوع معين من التغييرات السلوكية التى يراد تنميتها أو إحداثها فى جمهور الزراع مثل: خلق الوعى والاهتمام، تنمية المعارف ، إكتساب مهارات، تغيير إتجاهات وهكذا. ومن ذلك يتضح الأنواع المختلفة من التغييرات السلوكية التى ربما تتضمنها أهداف البرنامج الارشادى وبالتالى فهى توضح مدى حاجة القائمين بعملية التقييم فى الارشاد الزراعى لأنواع متعددة من البراهين والدلائل Evidences عن مدى حدوث هذه التغييرات فى سلوك المسترشدين . ليس هذا فقط وإنما حاجتهم أيضا إلى أنواع مختلفة من الوسائل والأساليب لجمع البراهين عن حدوث هذا التغيير ، وإستخدام المقاييس للتعرف على مدى التغيير الحادث.

خامسا - مستويات التقييم قد تمتد من المبسطة للغاية الى المعقدة للغاية :

للتقييم فى مجال الارشاد الزراعى مستويات مختلفة يتحدد طبيعة كل منهما بمدى قربه أو بعده من منهج البحث العلمى . هذه المستويات تبدأ بأبسطها من حيث التعقيد وفى نفس الوقت أقلها من حيث دقة النتائج المتحصل عليها ، وتنتهى بأكثر المستويات تعقيداً وهو « مستوى الدراسات العلمية التقييمية الارشادية » وهو أكثر المستويات دقة وموضوعية ، ويمكن تناول هذه المستويات بشىء من التفصيل على النحو التالى :

(١) الملاحظة اليومية العرضية : Casual Everyday Observation — ويعتبر هذا المستوى أقل المستويات التقييمية دقة لعدم خضوعه للمبادىء العلمية للتقييم لانه يعتمد على مجرد الملاحظة العابرة أو العرضية . ونتائج هذا التقييم قد تكون منحازة ومضللة فكثيراً ماتؤثر نزعاتنا الشخصية على تفسيرنا وحكمنا على الاشياء وتقديرنا للامور ، وما قد يترتب على ذلك من أخطاء فى عملية إتخاذ القرارات وإصدار الاحكام . وهذا النوع من التقييم يمكن تحسينه عن طريق محاولة تجنب الوقوع فى مثل هذه الأخطاء .

(٢) الملاحظة المنظمة : Systematic Observation - ويتميز هذا المستوى عن المستوى السابق فى أن القائم بعملية التقييم هنا لايكتفى بمجرد الملاحظة وإنما يقوم أيضا بتسجيل هذه الملاحظات ومتابعتها ، أى أن الملاحظة هنا مقصودة وهادفة . وبطبيعة الحال فان الملاحظة المنظمة أكثر دقة من مجرد الملاحظة العرضية أو العابرة .

(٣) الدراسات الارشادية : Etxension Studies — وفى مثل هذه الدراسات يقوم المرشد عادة بعمل دراسة ميدانية عن الموضوع الذى يراد تقييمه . وهذا المستوى من التقييم أكثر تعقيداً من المستويين السابقين ويخضع إلى حد كبير لمبادىء الطريقة العلمية وتنطوى إجراءات وضع وتنفيذ الدراسات الارشادية الميدانية على الخطوات التالية :

١ - بيان بالغرض والهدف من البحث .

٢ - تحديد المشكلة البحثية .

٣ - وضع الفروض .

٤ - تحديد مجال البحث وإختيار العينة .

٥ — طريقة جمع البيانات والمعلومات .

٦ — وضع التفسيرات المناسبة فى ضوء تحليل البيانات .

وأثناء إجراء البحث تجمع البيانات والمعلومات بإحدى وسائل جمع المعلومات ، تم تحلل هذه المعلومات وتكون نتيجة البحث هى إثبات صحة أو خطأ الفروض . وتتخذ نتائج مثل هـذه الدراسات الميدانية كأساس فى عملية تخطيط البرامج والأنشطة الإرشادية فى المستقبل .

(٤) البحوث العلمية الارشادية : Extension Research — وهذا المستوى يعد أكثر مستويات التقييم تعقيداً وإن كان يعتبر فى نفس الوقت أكثرها موضوعية وحياداً . وهذا النوع يحتاج فى العادة لوقت طويل ودراسات تجريبية لتحديد السبب — والأثر أو النتيجة ، والعلاقة بينهما وهى الصفة المميزة للبحث العلمى . وإجراءات البحث هنـا تشابه إجراءات البحث فى الدراسات الإرشادية الميدانية . وهذا النوع من التقييم يطبق عادة بالنسبة لدراسة المشاكل الارشادية ذات الطبيعة المعقدة .

سادساً : ينبغى أن يشتمل التقويم على كلا من النتائج الكمية والنوعية :

النتائج أو الإنجازات الكمية Quantitative Accomplishments فى العمل الإرشادى الزراعى تنطوى على أنشطة مثل : إعطاء محاضرات ، عقد إجتماعات إرشادية ، القيام بزيارات حقلية ومنزلية ، تنفيذ بعض طرق الإيضاح العملى ... الخ . وهذه الأشياء ما هى فى الواقع إلا أنشطة يقوم بها المرشد الزراعى ، ولا توضح فى حد ذاتها مقدار ما تعلمه جمهور المسترشدين نتيجة الإشتراك فى هـذه الأنشطة . ولهذا فإن مجرد القيام وتنفيذ هذه الانشطة لا يقدم البرهان أو الدليل الكافى عما إذا كان المسترشدون قد تعلموا فعلا أم لا . فالتعلم يحدث نتيجة لما يفعله أو يقوم به الدارس أو المسترشد وليس بما يقوم به المعلم أو المرشد ، وهذا يعتبر فى الواقع الأساس فى حدوث التعلم .

أما النتائج أو الإنجازات النوعية Qualitative Accomplishments فتشير إلى أشياء مثل التغييرات التى حدثت فى سلوك جمهور المسترشدين من معارف ومعلومات، وإتجاهات، ومهارات، وتشمل أيضا نوعية وعدد الأساليب والأفكار المنزلية والزراعية المستحدثة التى تبناها الزراع وأسرهم، الزيادة التى حدثت فى الانتاج الزراعى، التحسين الذى طرأ فى سلالات الماشية وإنتاجها، مدى مساهمة ومشاركة الزراع فى تخطيط وتنفيذ البرامج الارشادية، مدى مساهمة الزراع فى القيام بمشاريع الجهود الذاتية . . الخ . وهذه فى الواقع بعض أنواع البراهين التى تكشف عن القيمة الحقيقية للبرنامج الارشادى . وينبغى أن ندرك أن إحداث أى تغير سلوكى سواء فى معارف، واهتمامات، وإتجاهات، أو مهارات جمهور المسترشدين يعتبر فى حد ذاته غير كاف ما لم يتبعه زيادة فى العائد الاقتصادى للزراع، ومن هنا فانه من الضرورى قياس العائد الاقتصادى الذى حققه المزارع والذى نجم عن إحداث التغييرات السلوكية نتيجة تنفيذ البرنامج الارشادى .

سابعاً - يشتمل التقييم على ست اعتبارات رئيسية :

تنطوى عملية التقييم على ست إعتبارات أساسية هى :

(أ) وضع وصياغة أهداف البرنامج أو النشاط الارشادى .

(ب) الاجراءات التنفيذية التى إتخذت لتحقيق هذه الأهداف والطرق والوسائل والمعينات الارشادية التى إستخدمت .

(ج) جمع وتحليل وتفسير البيانات والمعلومات والتى توضح ما ترتب من نتائج عن عملية التنفيذ .

(د) مقارنة النتائج المتحصل عليها بالنتائج المتوقعة .

(هـ) التوصل إلى إستنتاجات فى ضوء المقارنة السابقة .

(و) إستعمال النتائج والانتفاع منهــا فى تطوير وتحسين وتوجيه البرامج والأنشطة الإرشادية المقبلة .

ثامنا — ينبغي وأن يجرى التقييم مراعين فى ذلك الأسترشاد بمبادىء الطريقة العامية :

عموماً فان لنتائج التقييم قيمتين هما :

الأولى : إذا تمخض التقييم عن نتائج إيجابية مرغوبة ، فان ذلك من شأنه أن يعطى القائمين بالعمل الإرشادى نوعا من الرضا والإرتياح لأن ذلك يعنى أن مجهوداتهم قد كللت بالنجاح . وبناء على ذلك فقد ينهى البرنامج ويشرع فى بدء برامج إرشادية جديدة تسير على هدى ونمط ومنهج البرنامج السابق أو بعد إدخال بعض التعديلات الطفيفة .

الثانية : أما النتيجة الثانية فهى على عكس الأولى تماما ، فهنا قد يسفر التقييم عن نتائج سلبية تدل عــلى فشل البرنامج فى تحقيق وبلوغ أهدافه . وبناء عـلى ذلك فقد يتراءى للقائمين بالعمل الإرشادى إدخال بعض التغييرات أو التعديلات الأساسية فى أهداف ومحتوى البرامج أو فى الطـرق والأساليب التى استخدمت فى تنفيذه .

وعادة فانه من النادر أن يحدث أى من هذين الاتجاهين ، ولكن من المحتمل أن تسفر نتائج التقييم عن خليط من النقـاط القوية والضعيفة . وهــذه النقاط بدورها ينبغى أن تؤخذ فى الاعتبار فى أى محاولة لتحسين البرنامج الارشادى.

من هذا يتضح لنـا أن الفائدة النهائية للتقييم تكمن فى الانتفاع من نتائجه كسند فى عملية إتخاذ القرارات بالنسبة لما يجب أن يتخذ تجاه البرنامج الحالى أو البرامج المقبلة - أينبغى أن ينهى البرنامج ، أو أن يستمر كما هـو ، أو أن يستمر

بعد إدخال التعديلات المناسبة . وبطبيعة الحال فإن هذه القرارت يجب أن تتخذ على أساس من الحقائق الموضوعية وبعيداً عن التخمين . ولكى تفيد نتائج التقييم فى هذه المجالات فانه ينبغى أن يجرى التقييم على أساس من الحقائق مسترشدين فى ذلك بالأسلوب العلمى ومعاييره الأساسية التى تتلخص فى الثبات Reliability والصدق أو الصلاحية Validity والموضوعية Objectivity .

الخطوات الرئيسية فى عملية التقييم الإرشادى

يمر تنفيذ عملية التقييم بالخطوات والإجراءات التنفيذية الرئيسية الآتية :

١ ـ التحديد الدقيق والصياغة المحكمة لأهداف البرنامج الإرشادى .

٢ ـ تحديد الدليل أو البرهان على حدوث وإتمام التغيير .

٣ ـ إختيار أساليب وطرق جمع البيانات والمعلومات .

٤ ـ إختيار العينة .

٥ ـ جمع البيانات والمعلومات اللازمة من مصادرها المختلفة .

٦ ـ تحليل وتفسير وتبويب البيانات والمعلومات .

٧ ـ إستعمال النتائج والإستفادة منها .

وفيما يلى سنتناول كل خطوة من الخطوات السابقة بشىء من التفصيل :

١ - وضع وصياغة أهداف البرنامج : State Program Objectives

ذكرنا فيما سبق أن التقييم يجرى فى ضوء أهداف دقيقة واضحة ومحددة .

وحيث أن جوهر التقييم هو محاولة لتقدير مدى التقدم تجاه هدف أو أهداف سبق تحديدها ، فانه ينبغى وأن نحدد بدقة الوضع الجديد أو التغيير الذى يسعى البرنامج لتحقيقه . والهدف الارشادى التعليمى الجيد هو الذى يحدد بدقة جمهور المسترشدين المراد الوصول إليهم ، المواد التعليمية التى ستقدم لهم ، والتغيير السلوكى المراد إحداثه أو تنميته فيهم . وهذه الخطوة أساسية وضرورية للخطوات الأخرى . كذا فان أهداف البرنامج التى يسعى لتحقيقها تعتبر كمعيار أساسى فى تحديد المعلومات التى يلزم تجميعها ، وكذا فى تحديد وإختيار الطرق والأساليب التقييمية .

٢ - تحديد الدليل أو البرهان على التغيير :

Decide on Evidence of Change

فى حالة وضع أهداف البرنامج وصياغتها بدقة (الخطوة السابقة) ، فان هذه الأهداف تحدد تغييرات محددة يتوقع لها أن تتم من تنفيذ هذا البرنامج ودور التقييم هو التأكد من حدوث أو إتمام هذه التغييرات وقياسها . وهذا يقودنا فوراً إلى السؤال التالى : ما هو البرهان أو الدليل الذى يشير إلى حدوث التغيير ؟ وهذا السؤال يتطلب تفكير دقيق ، والأسلوب الصحيح فى هذا المجال هو دراسة كل هدف من أهداف البرنامج وعمل قائمة بكل أنواع البراهين أو الدلائل التى يتضمنها كل هدف منها مثل : تحسين مهارات جمهور المسترشدين ، تنمية معارفهم ، تغيير إتجاهاتهم ، وأيضا تلك الأشياء التى قام المسترشدين بتنفيذها مثل تبنى الأساليب والطرق الزراعية المحسنة ، الاشتراك فى الأنشطة الارشادية .. الخ . لهذا ينبغى أن نعرف أنواع دلائل وبراهين التغيير لكل هدف إرشادى على حدة قبل أن نحدد أساليب وطرق جمع البيانات التى سوف تستخدم فى تقييم هذا الهدف .

٣ - إختيار أساليب وطرق جمع البيانات :

Selection of Devices and Procedures for Collecting Data

هناك أشكال متعددة لأساليب وطرق جمع البيانات . ومن الضرورى إختيار الوسائل والأساليب التى تتفق وتناسب أهداف وظروف كل دراسة تقييمية. ومن أكثر وسائل وطرق جمع البيانات شيوعاً فى الاستعمال ما يلى :

أ - إختبارات المعرفة — **Knowledge Tests**

ب - إختبارات الفهم — **Understanding Tests**

جـ - إختبارات المهارة والآداء — **Skill & Performance Tests**

د - مقاييس الإتجاه — **Attitude Scales**

هـ - مقاييس القيم — **Value Scales**

و - الاستبيانات البريدية — **Mail Questionnaires**

ز - المقابلات الشخصية — **Personal Interviews**

ح - المقابلات الجماعية — **Group Interviews**

ط - دراسة الحالة — **Case Study**

ى - الملاحظة المنتظمة — **Systematic Observation**

ك - الدراسة المنظمة للسجلات المتاحة

Systematic Study of Available Records

ل - خليط من هذه الأساليب

وبطبيعة الحال فان لكل طريقة منها مزاياها ولها فى نفس الوقت قصورها . لذا ينبغى عند إختيار أو المفاضلة بين طرق وأساليب جمع البيانات أن نأخذ فى الحسبان الأعتبارات التالية :

١ ـ الهدف من الدراسة والتقييم .

٢ ـ طبيعة وخصائص المبحوثين.

٣ ـ حجم وأهمية الدراسة .

٤ ـ المصادر المتوقعة للحصول على المعلومات والبيانات .

٥ ـ الوقت والإمكانيات المتاحة لكل من المبحوثين وكذا القائم بعملية التقييم.

ويجب أن تراعى الدقة المتناهية فى إختيار وسيلة جمع البيانات ، حيث أن دقة نتائج التقييم تعتمد إلى حد كبير على مدى الدقة فى إختيار وسيلة جمع بيانات التقييم .

٤ ـ اختيار العينة : Selection of the Sample

تتطلب الكثير من الدراسات التقييمية الإرشادية أخذ عينة من الشاملة المراد إجراء البحث عليها . وأخذ العينات يوفر الوقت ويعتبر وسيلة فعالة الاستعمال لاسيما إذا كانت شاملة البحث كبيرة فى العدد. والعينة Sample تعني إختيار عدد قليل من الوحدات من الشاملة أو العشيرة Population باستعمال وسائل مناسبة فى الاختيار بطريقة يمكن معها أن تمثل هذه الوحدات القليلة جميع أفراد الشاملة. وعلى أساس البيانات المتجمعة من أفـــراد العينة يمكن تعميم النتائج على جميع أفراد الشامل . والمبدأ الأساسى الذى يجب أخذه فى الإعتبار فى أخذ العينات هو أنه ينبغى أن يتاح لكل فرد من أفراد الشاملة فرصة متساوية Equal Chance فى عملية الاختيار . وليس من الضرورى أن يكون حجم العينة نسبة مئوية محددة من الشاملة . إذ أن حجم العينه يتوقف على عدة عوامل منها :

١ ـ الدقة الاحصائية المرغوب تحقيقها ، فكلما زاد حجم العينة العشوائية كلما قل إحتمال حدوث الخطأ الاحصائى لهذه العينة فى درجة تمثيلها لأفراد الشاملة .

٢ ـ تكاليف جمع البيانات ، إذ يتأثر حجم العينة العشوائية تبعاً للمصادر والامكانيات المادية المتاحة للقائم بعملية التقييم ولو أنه ينبغى بصفة عامة مراعاة توفير الاعتمادات الماليه التى تضمن إجراء عملية التقييم على النحو السليم .

٣ ـ طريقة تحليل البيانات ، فاذا كان يراد تقسيم العينة إلى فئات للمقارنة فن الأفضل أن يكون حجم العينة كبيراً نسبياً .

٤ ـ درجة تجانس الشاملة ، فكلما إزداد تجانس أفراد الشاملة كلما أمكن الاعتماد على أخذ عينات عشوائية صغيرة الحجم نسبياً وتعميم نتائج بياناتها على جميع أفراد الشاملة ، والعكس صحيح فى حالة عدم تجانس أفراد الشاملة .

ومهما يكن من أمر فان العينه ينبغى أن تشتمل على كل العوامل المختلفة التى يتضمنها الشامل والتى قد يكون لهـا تأثير مثل فئات العمر ، المستوى التعليمى المبحوثين، مركزهم الاجتماعى الاقتصادى، عوامل أخرى تعتمد على نوع الدراسة وخصائص أفراد الشاملة المزمع أخذ العينة منها .

وهناك طرق مختلفة لأخذ العينات تشمل العينات العشوائية Random Samples والعينات الطبقية Stratified Samples والعينات المنتظمة Systematic Samples ... الخ . وأن طبيعة وحجم الدراسه وخصائص أفراد الشاملة المزمع أخذ العينة منها لها كلها دخل فى تحديد طريقة أخذ العينة.

٥ ـ جمع البيانات والمعلومات : Collection of Data

بعد إعداد وتجهيز وسيلة وطريقة جمع البيانات واختيار أفراد العينة ، تأتى مرحلة تجميع البيانات والمعلومات . وهذه المرحلة تشتمل على إستعمال الطرق والأساليب كما هو مخطط لها . وينبغى على القائم بعمليه التقييم تنفيذ هذه الخطوة بدقة بالغة ، لان أى خطأ فيها قد يؤثر على صحة وسلامة البيانات المتجمعة . وقد

يساعد فى هذه الخطوة الاسترشاد بالاعتبارات التالية :

١ — يجب أن يتأكد القائم بعملية التقييم بأن كل فرد من أفراد عينة البحث يفهم بدقة ووضوح ماذا ينبغى القيام به وكيف .

٢ — وجود علاقة طيبة بين القائم بالتقييم والمبحوثين. ومالم يتوافر ذلك فإن عوامل سيكولوجية مثل الشك والريبة وعدم الثقة من قبل المبحوثين قد تحول دون الحصول على الإجابات المناسبة منهم .

٣ — ينبغى أن يكون الباحث محايداً Neutral ، بمعنى عدم الإيحاء للمبحوثين بأية اجابات أو تلميحات معينة قد تؤثر على إجاباتهم .

(٦) تحليل وتفسير وتبويب البيانات والمعلومات:

Analyses, Interpretation, and Tabulation of Data

البيانات المتجمعة تعنى القليل أو لا تعنى شيئاً على الإطلاق ، إذا لم تحلل وتفسر بدقة ويستخلص منها النتائج والاستنتاجات المدعمة بالحقائق . ولهذا فإن هذه الخطوة تعتبر خطوة ضرورية فى عملية التقييم .

أما عملية تفسير البيانات فإنها محاولة للكشف عن ماتعنيه البيانات والمعلومات. وتتطلب هذه العملية القيام بعملية تبويب البيانات وتلخيصها وعمل المقارنات وذلك فى محاولة للكشف عن المضمون والمغزى الحقيقى لهذه البيانات والمعلومات.

(٧) استعمال النتائج والاستفادة منها : Use of Findings

نتائج الدراسات التقييمية تعتبر ذات فائدة قليلة فى حد ذاتها مالم تستعمل هذه النتائج ، لذا ينبغى الاستفادة من هذه النتائج واستعمالها كأساس فى توجيه البرامج والأنشطة الإرشادية . وتفيد نتائج التقييم فى المجالات التالية :

١ — تحديد الدرجة التى حقق بها البرنامج لأهدافه .

٢ — توفير أساس مدعم بالحقائق والبراهين لتحسين البرامج المقبلة .

٣ — تحديد أكفأ وأفضل الطرق والوسائل الإرشادية المستعملة .

٤ — توفير الأساس السليم لإعداد التقارير عن إنجازات البرنامج توطئة لتوزيعها على الناس والمسئولين.

٥ — التعرف على نواحى القوة والضعف فى البرنامج السابق ومسببات كل منها ، والعمل على تلافى الأخطاء وتدعيم أسباب النجاح فى البرامج المقبلة مما يكفل ويحقق تطوير العمل الإرشادى.

٦ — إعطاء القائمين بالعمل الإرشادى والمسترشدين شعوراً بالرضا والارتياح بمعرفتهم لنتائج وإنجازات البرنامج

٧ — تفيد نتائج التقييم فى إدارة العمل الارشادى على أساس من الحقائق بدلا من العمل على أساس من الآراء والتخمين .

معايير لتوجيه عملية التقييم

لكى تكون نتائج الدراسات التقييمية مبنية على أساس علمى سليم، فإنه ينبغى أن تقابل الوسيلة المستخدمة فى تجميع البيانات التقييمية المعايير الخمسة التالية :

(١) الصدق أو الصلاحية Validity : وهذا المعيار يشير عما إذا كانت الوسائل والطرق المستعملة فى التقييم تقوم فعلا بقياس المطلوب قياسه أم لا . أى أنه ينبغى أن تكون وسيلة جمع البيانات مناسبة لقياس التغيرات المراد تقييمها .

(٢) الثبات أو الوثوق Reliability : وهذا المعيار يختص أساساً بدرجة تمثيل العينة المأخوذة للشاملة أو العشيرة من حيث كفاية العينة فى الحجم ، وكذا

فى درجة تمثيلها للشاملة وذلك للتأكد من تعميم نتائج الدراسة على جميع أفراد الشاملة ويمكن الوثوق فى النتائج المتحصلة من الوسيلة التقييمية إذا أعطت نفس النتائج أو نتائج مشابهة فى حالة إعادة إختبارها تحت نفس الظروف.

(٣) الموضوعية Objectivity : الموضوعية فى التقييم تعنى الحرية من أى نوع من أنواع التحيز ، وعدم تأثر نتائج التقييم باختلاف من يقومون به .

(٤) العملية Practicability : وهذا المعيار يعنى أن الدراسة التقييمية ينبغى أن تكون فى حدود إمكانيات وحدود الوقت والتكاليف ومقدرة الشخص للقيام بالبحث.

(٥) البساطة Simplicity : وهذا المعيار يعنى عما إذا كانت الوسائل والطرق المستعملة فى التقييم تتصف بالبساطة والوضوح وسهولة الفهم لكى يتسنى لجمهور المسترشدين فهمها بسهولة.

وعندما تقابل الوسيلة المستخدمة فى التقييم كل من هذه المعايير الخمسة فإنه من المتوقع أن تعطى نتائج وبراهين صادقة وأمينة .

بعض الاعتبارات الواجب مراعاتها

فى تنفيذ عملية التقييم

بعد إستعراضنا لماهية وطبيعة التقييم وأهميته بالنسبة للعمل الإرشادى . ثم تعرفنا على أهم سمات وخصائص التقييم ، وإلمامنا بالخطوات الرئيسية فى عملية التقييم ، سوف نتناول بإيجاز فيما يلى بعض الاعتبارات العملية والتنفيذية لكى يكتمل تفهمنا لعملية التقييم .

أولا ـ مجالات التقييم فى العمل الارشادى:

Areas of Evaluation in the Extension Work

يعتبر التقييم عملية حيوية بالنسبة لكل الجهود والأنشطة والسياسات التعليمية

الارشادية . وينبغى النظر إلى التقييم على أنه ليس هدفاً فى حد ذاته، وإنما كوسيلة أو آداة بواسطتها يمكن أن تصبح الجهود والوسائل المستخدمه فى العمل الارشادى على قدر أكبر من الكفاءة والفاعلية . وإذا نظرنا إلى المجالات التى يمكن أن تكون محل تقييم فى الارشاد الزراعى نجدها متعددة ومتنوعه ولو أنه يمكن حصرها فى المجالات الخمسه الرئيسيه التالية:

١ ـ تقييم البنيان التنظيمى للمرفق الارشادى وأهدافه : ويتناول التقييم فى هذا المجال الهيكل أو البناء التنظيمى للمرفق الارشادى على جميع مستوياته مثل مدى مناسبة أعداد العاملين ومؤهلاتهم وتدريبهم بما يتلائم مع حاجة العمل، طبيعة العلاقات التى تربط بين المستويات التنظيمية المختلفه وهل يحقق هـذا الربط بين القاعدة والقمه بطريقة تسهل إنسياب المعلومات فى كلا الاتجاهين بين مختلف هذه المستويات ، العلاقة التى تربط الجهاز الارشادى بالأجهزة الأخرى ولاسيما أجهزة البحوث العلميه الزراعيه والأقسام الفنية وبقية أجهزة وزارة الزراعه الأخرى ، الاطار والفلسفة التى يعمل فى حدودها الارشاد الزراعى ... الخ .

٢ ـ تقييم العاملين بالمرفق الارشادى : ويتناول التقييم فى هذا المجال جميع من يعمل فى المجال الارشادى من حيث مؤهلاتهم ، تدريبهم ، كفاءتهم ، المهام التى يقومون ، تحديد مسئولياتهم ، مدى تفهمهم لطبيعة الاعمال الموكولة اليهم ، مدى كفايتهم العددية بالنسبة لحجم العمل الارشادى ، العلاقات السائدة بينهم ، مدى حبهم أو كراهيتهم لعملهم ... الخ.

٣ ـ تقييم عمليتى تخطيط وتنفيذ البرامج والأنشطة الارشادية المختلفة :
ويتناول التقييم فى هذا المجال موضوعات وأوجه متعددة تتعلق بعمليتى تخطيط وتنفيذ البرامج الارشادية وماتتضمناه من إجراءات ومراحل متعددة سبق لنا تناولها بالتفصيل فى الباب الثامن .

٤ - تقييم الطرق والمعينات الارشادية : يعتبر تقييم الطرق والمعينات الارشاديه من أهم المجالات التقييمية فى العمل الارشادى حيث أن نتائج مثل هذا التقييم تفيد كثيراً فى عملية التعرف وإختيار أكفأ الطرق والمعينات التى يمكن إستخدامها تحت الظروف الاقتصادية والاجتماعية والثقافيه والسيكولوجية للسكان الريفيين المصريين. وكذا يفيد مثل هذا التقييم فى التعرف على أكثر طرق الاتصال فاعلية فى مختلف مراحل عملية تبنى الأفكار والأساليب الزراعية المستحدثه ... الخ .

٥ - تقييم النتائج التى أسفر عنها تنفيذ البرنامج الارشادى : ويهتم التقييم فى هذا المجال بقياس التغييرات السلوكية لجمهور المسترشدين التى ترتبت على تنفيذ برنامج إرشادى وهو مايعبر عنه عاده بالآثار التعليمية مع قياس ودراسة الآثار الاجتماعية والاقتصاديه المترتبة على حدوث هذه التغييرات السلوكية .

ثانيا - المسئولون عن القيام بعملية التقييم :

جرت العاده فى معظم الحالات ، أن يقوم بهذه المهمة العاملون فى جهاز الارشاد على مختلف مستوياته التنظيمية وليس هناك من سبب يمنعهم من القيام بذلك ماداموا يلتزمون بالحيدة والموضوعيه والبعد عن أى نوع من التحيز . ولو أنه من المفيد من وقت لآخر أن يكمل ويدعم هذا التقييم الذاتى بإجراء تقييم آخر عن طريق إخصائيين أو هيئات متخصصة من خارج المرفق الارشادى وذلك لضمان الموضوعية التامة والحيدة المطلقة وأيضا لتقديم أفكار وتوصيات جديدة فى ضوء ماتسفر عنه عملية التقييم .

وفى حالة قيام المرفق الارشادى بمستوياته التنظيمية المختلفة بعملية التقييم ، فيمكن أن يتم ذلك عن طريق تشكيل لجان خاصة لهذا الغرض أو إسناد مهمة التقييم لأفراد مدربين ومؤهلين يعينون للقيام بهذه المهمة .

ثالثا - متى يمكن القيام بتنفيذ عملية التقييم

من المألوف أن يتم تقييم الأنشطة والبرامج الارشادية فى وقت محدد غالباً مايكون عند نهاية السنة . وفى هذه الحالة يتحتم الانتهاء من تنفيذ هذه الأنشطة والبرامج قبل البدء فى تقييم نتائجها . وإن كانت هذه السياسة مناسبة لتقييم بعض المجالات الارشادية إلا أنها بالتأكيد لا تناسب جميع المجالات الارشادية التى من المفروض وأن تخضع للتقييم الدورى المنتظم. كما أن هناك بعض الأنشطة والبرامج الارشاديه فى حاجة لتقييم نتائجهـا أولا بأول بصفة دوريه منتظمه إذ تقتضى طبيعتها عدم الانتظار لحين الإنتهاء منها ثم تقييم نتائجها .

وكسياسة عامه فإنه يفضل دائما عدم الاقتصار على التقييم النهائى الذى يتم عادة فى نهاية العام وإنما ينبغى تدعيم نتائج التقييم النهائى باجراء التقييم المرحلى أو الدورى والذى يتم بين الحين والآخر إذ يمكن الافادة من نتائج مثل هذا التقييم فى إظهار بعض أوجه القصور التى يمكن تجنبها ، أو إدخال بعض التعديلات المناسبة التى قد تساهم فى تلافيها وبالتالى تؤدى إلى كفاءة وفاعلية البرنامج أو العاملين فى الارشاد الزراعى .

أما بالنسبة لقياس التغيرات التى حدثت فى سلوك جمهور المسترشدين فيمكن أن يتم هذا القيـاس عند ثلاثة مواضع هى :

١ - قبل حدوث أى تغيير فى سلوك الناس - أى سلوك جمهور المسترشدين فى الوضع السابق لتنفيذ البرنامج الارشادى وهذا المستوى يشار اليه باصطلاح « نقطة البداية » Benchmark . ولتقرير مـا إذا كان من الواجب تحديد نقطة البدء هذه أم لا . فإن ذلك يتوقف على الهدف أو الغرض من عملية التقييم ، فإذا كان المطلوب هو التعرف على مدى التقدم الذى حـدث أو الذى سوف

يحدث - فينبغى أن يتواجد لدينا فى هذه الحالة فكرة واضحة عن الوضع الأصلى أى قبل أن يقوم جهاز الارشاد الزراعى بأى مجهود تعليمى . أما إذا كنا نعلم جيدا طبيعة هـــذا الوضع مقدما فتقل أهمية تحديد نقطة البداية ، كما أنه لاداعى لتحديدها إذا كان الهدف من التقييم هو معرفة « هل تم إنجاز هـدف ما » وليس معرفة « التطور الذى حدث فى جمهور المسترشدين والذى مكنهم من بلوغ الهدف » .

ومع هذا فإن تحديد نقطة البداية سيمدنا بنقطة جيدة للبدء منهـا فى تخطيط البرنامج وذلك من خلال إبراز مدى حاجة جمهور الزراع للتغيير .

٢ - **أثناء عملية تنفيذ البرنامج نفسه** - أى قياس التغير السلوكى الذى يتم أثنـاء تنفيـذ البرنامج وعادة ما يطلق على التقييم الذى يتم فى هـذه المرحلة إسم « تقرير التقدم » Progress Report ويعتبر هـذا النوع من القيـاس ضرورى للغاية فى التعرف عـلى مدى التقدم فى تحقيق الأهداف طويلة المدى ، ويساعدنا أيضا فى التعرف عـلى ما إذا كانت الطرق الارشادية التعليمية المتبعة ذات فاعلية وكفاءة أم لا ، وأى منها يجب التركيز عليه ، وتساعدنا أيضا فى تحديد الخطوات التى تم إنجازها وما تبقى منها بدون إنجاز ، كما أنهـــا تلقى الضوء على الخطوات الأخـــرى التى يجب إدخالها لمقابلة التغييرات الطارئة أو الغير متوقعة أثنـاء عملية التنفيذ .

٣ - **عند بلوغ الاهداف التنفيذية أو العملية** - وعند هـذا المستوى نحـدد ما إذا كان بعض الناس أو قلة منهم أو كلهم قد حققوا الهدف ؛ وفى ضوء ذلك نقرر ما إذا كنا سنبقى الهدف كما هو فى خطة العمل التالية أم سيستبدل بهدف آخر . ويوضح هذا المستوى أيضا ما إذا كانت بعض الطرق التعليمية التى اتبعت فعالة أو غير فعالة وتحت أى الظروف يمكن أن تكون أكثر فاعلية .

الباب العاشر

تنمية المجتمعات الريفية المحلية

مقـــدمة

تخطى برامج تنمية المجتمعات الريفية Community Development Programs في الآونة الحاضرة باهتمام عظيم وأهمية كبرى من قبـــل المؤسسات والهيئات الدولية وحكومات الدول خاصة في البلدان النامية. وترجع هذه الأهمية إلى حقيقة هامة ألا وهي أن الغالبية العظمى من سكان هـذه الدول لاتزال تعمـل وتعيش في مثل هذه المجتمعات الريفية المحلية . وغنى عن القول فإنها مجتمعات طال حرمانهـا واشتد تخلفها . وينبثق هذا الاهتمام أيضا من إيمان هذه الدول بأن الاتجاه نحو تطوير والنهوض بالمجتمعات الريفية المحليه يعتبر بمثـابة اللبنـة الأولى في تطوير المجتمع بأ كمله ، وأن رخاء الأمة ورفاهيتها يتوقف إلى حد بعيد عـلى الأوضاع المعيشية التي يتمتع بهـا المواطنين في مثل هـذه المجتمعات . وتهدف برامج تنمية المجتمع في المجال الزراعي والريفي إلى حـل مشكلات المجتمعات الريفية ، ورفـع مستويات المعيشة لأهل الريف ، والأخذ بأيديهم نحو حياة أفضل وأكـرم . ونظرا لمـا تنطوى عليه برامج تنمية المجتمع من مجالات عديدة يدخل في نطاقهـا النهوض بمستويات الانتاج الزراعي والارتقـاء بمستوى معيشة الأسرة الريفيـة بـكافة أفرادها وهي مجالات تقع في صميم العمل الارشادى ، فإنه يتعين علينـا الالمـام بأسس تخطيط وتنفيذ برامج تنمية المجتمعات الريفية المحلية وكيف يمـكن للارشاد الزراعي آداء رسالته من خلال مؤسساتها ومنظماتها .

وسوف تتناول مباحث هـذا الباب التعريف بمفهوم تنمية المجتمع ، وأسس ومبادىء تنمية المجتمع ، المراحـل أو الخطوات المختلفة التي تنطوى عليها عمليـة تنمية المجتمعات الريفية المحليـة ، مع إشارة موجزة لأهم مؤسسات تنمية المجتمع بالريف المصرى .

مفهوم تنمية المجتمع

Concept of Community Development

تعددت الآراء والاتجاهات الخاصة بمفهوم تنمية المجتمع Community Development . ويرجع هذا التعدد إلى إختلاف الكتاب فى التركيز على جوانب معينة فى عملية تنمية المجتمع . فقد عرفت هيئة الأمم المتحدة تنمية المجتمع بأنها : « العمليات التى يمكن بها توحيد جهود الافراد والاجهزة الحكومية وذلك لتحسين الأحوال الاقتصادية والاجتماعية والثقافية فى المجتمعات المحلية، ولمساعدة هذه المجتمعات على الاندماج فى حياة الدولة والمساهمة فى تقدمها بأقصى قدر مستطاع » .[1]

ويذكر صابر[2] أن تنمية المجتمع ، فى مفهومها الدولى الحديث تشير إلى صورة معينة من الاجراءات الاجتماعية والاقتصادية فى تنظيم المجتمع ، وفى غاياته ، وفى تضافر بين الجهود القومية والمحلية وهى تهدف إلى رفع مستوى حياة أفراد المجتمع على النطاقين الاجتماعى والاقتصادى حتى يتحقق تماسك بنيان المجتمع وتوازن قواه ، وإستغلال موارده إستغلالا صحيا سليما .

ويعرف العبد[3] تنمية المجتمع بأنها العملية المخططة لتقدم المجتمع بكل

---

(1) United Nations Document E/2 931 Twentieth Report of the Administrativ Committee on Coordination to the Economic and Social Council, 1956, p. 2.

(٢) محي الدين صابر (دكتور) ـ أبحاث فى تنمية المجتمع ـ مرجع سابق ـ ص ٣٢ .

(٣) صلاح العبد (دكتور) ـ مشكلات التنمية الاجتماعية ـ المركز الدولى لتعليم الوظيفى للكبار ـ سرس الليان ـ ١٩٧٠ .

عناصره إقتصاديا وإجتماعيا والمعتمدة على أساس أشتراك أفراده مع الأجهزة الحكومية لتحسين أحواله .

كما يمكن تعريف تنمية المجتمع بأنها : « العملية التى يقوم فيها أفراد المجتمع المحلى فى تنظيم أنفسهم فى عمليات تخطيط ووضع البرامج ؛ ويحددوا فيها حاجاتهم ومشكلاتهم الفردية والمشتركة ، ويوضعوا الخطط الجماعية والفردية لمقابلة حاجاتهم وحل مشاكلهم ؛ مع تنفيذ هذه الخطط بالاعتماد أساساً على المصادر والامكانيات المتاحة بالمجتمع المحلى مع تدعيم هذه المصادر إذا اقتضت الضرورة بخدمات ومواد ومعدات الأجهزة الحكومة وغير الحكومية من خارج المجتمع المحلى ».(١)

ومن ذلك يمكننا تعريف مصطلح تنمية المجتمع المحلى بأنه عبارة عن العملية المخططة بقصد تحقيق الرفاهية الإجتماعية والإقتصادية لأفراد هـذا المجتمع عن طريق المجهودات الحكومية والاهلية والاعتماد إلى أقصى حد ممكن على المجهودات الذاتية والمبادرة الجماعية والمشاركة من جانب أفراد المجتمع ، وكذا الاعتماد على المصادر والامكانيات المتاحة بالبيئة .

مبادىء تنمية المجتمع

Principles of Community Development

المقصود بالمبادىء فى تنمية المجتمع هو القواعد العامة التى ينبغى مراعاتها فى العمل مع المواطنين فى المجتمعات المحلية موضع التنمية . ولتنمية المجتمع فى الوقت

---

(1) The Community Development Guidelines of the International Cooperation Administration, Community Development Review, No. 3. 1956.

الحاضر قواعد وأسس عامة يجب مراعاتها وأساليب وطرق يمكن تطبيقها فى تطوير وتنمية المجتمع ، وقد تبلورت هذه القواعد والاسس والاساليب من خلال الخبره العملية والممارسة الميدانيه فى هذا المجال . ويمكن حصر أهم هذه الأسس والمبادىء فيما يلى :

(١) يجب أن تتمشى برامج وأنشطة تنمية المجتمع مع الحاجات الأساسية لسكان المجتمع المحلى موضع التنمية . وهذا يعنى ببساطة البدأ بالحاجات الملحة والملموسة التى يشعر بها الناس والتى يرون ضرورة إشباعها .

(٢) من الممكن تحسين البيئة المحلية عن طريق مجهودات غير مترابطة فى مجالات النهوض المختلفة ، إلا أن التنمية المتكاملة والمتزنة تتطلب عملا منسقا ومترابطا وبرامج متعددة الأغراض Multi-purpose Programs تنطوى على كافة الخدمات التى يحتاجها المجتمع المحلى. وهذا يعنى أن برامج تنمية المجتمع ينبغى أن تتسم بالتكامل والترابط والشمول ، إذ أن تركيز البرنامج على ناحية أو مجال أو مشكلة معينة لن يتحقق معه النهوض بالمجتمع بالكيفية المرغوبة نظرا للارتباط الوثيق بين جميع أوجه الحياة . وهذا يحتم بالتالى أن تكون برامج تنمية المجتمع متعددة الأغراض بطريقة يمكن معها تحقيق التنمية الإجتماعية والإقتصادية لسكان المجتمعات المحلية .

(٣) على خبراء التنمية أن يأخذوا دائماً فى الإعتبار القيم والعادات والمعتقدات السائدة بين أفراد المجتمع المحلى ثم يحاولوا إحداث التغيير المناسب فى إتجاهات الناس بما يضمن تحقيق أهداف برامج التنمية بالشكل المرسوم لها .

(٤) من أهم المبادىء التى تقوم عليها برامج تنمية المجتمع مبدأ حفز الأهالى للاسهام والمشاركة الحقيقية فيها سواء فى الإعداد أو التخطيط لها أو تنفيذها أو

تمويلها ويترتب على تحقيق هذا المبدأ مزايا متعددة منها : الإستفادة من خبرات وتجارب أفراد المجتمع المحلى بحكم إلمامهم بالمشاكل والأوضاع المحلية ومن ثم تأتى هذه البرامج معبرة عن حاجاتهم ومشكلاتهم الحقيقية ، كما يفيد إشراكهم فى ضمان إلتزامهم بهذه البرامج وتعضيدهم لها ماديا ومعنويا وفى هذا ضمان أكيد لنجاح التنمية المحلية من خلق مواطنين صالحين يسهمون بطريقة ديمقراطية فى شئون مجتمعهم وقادرين على إدراك مشاكلهم وتحديدها ووضع الحلول لها وهذا فى حد ذاته هدف كبير من أهداف تنمية المجتمع التى تسعى إلى إرساء قواعد نظام الحكم المحلى على أسس سليمة .

(٥) من الأهداف الأساسية لأى برنامج النهوض بالمجتمع المحلى هو العمل على اكتشاف القيادات المحلية الحقيقية وتشجيعها وتدريبها التدريب المناسب والكافى للمساهمة الحقيقية فى عمليات تخطيط وتنفيذ برامج التنمية وتشجيع غيرهم من الأهالى للمشاركة فيها .

(٦) يجب ألا تقتصر برامج التنمية على إشراك الرجال فقط ، وإنما ينبغى كذلك العمل على تشجيع مساهمة النساء والشباب لأن ذلك من شأنه زيادة فاعلية هذه البرامج ويعمل على إرسائها على قاعدة أعرض ويهيىء لها فرص النجاح والتوسع والانتشار فى المدى البعيد .

(٧) تتطلب برامج تنمية المجتمع المحلى بالإضافة إلى الاستفادة القصوى من كافة الموارد والإمكانيات المحلية معاونة وتعضيد وتشجيع الأجهزة الحكومية وغير الحكومية فى صورة معاونات فنية ومادية وغيرها . وذلك لأن موارد وإمكانيات البيئة المحلية غالبا ما تكون قاصرة بمفردها عن النهوض بأعباء التنمية وتحقيق أهدافها على النحو المرغوب .

(٨) يتطلب تطبيق برامج التنمية على النطاق القومى وضع سياسة ثابتة ، وتنظيمات إدارية معينة ، واختيار العاملين وتدريبهم ، وتعبئة الموارد المحلية والقومية ، وتنظيم أعمال البحوث والتجارب والتقييم والمتابعة المستمرة.

(٩) التنسيق بين جهود الهيئات المختلفة التى تعمل فى تنمية المجتمع والتى تؤدى خدمات متشابهة تجنبا لتكرار الأنشطة المتشابهة وحفاظا على المصادر الشحيحة سواء فى الفنيين أو المال أو المهمات ، كما ينبغى العمل من أجل الاستفادة القصوى بموارد وإمكانيات المنظمات التطوعية الأهلية فى برامج النهوض بالمجتمع المحلى على المستويات المحلية والقومية والدولية .

(١٠) تتطلب التنمية الإجتماعية والإقتصادية على المستوى المحلى أن تسير فى خطوط متوازية مع التنمية الإجتماعية والإقتصادية على المستوى القومى ، نظراً لأن الكثير من المشكلات المحلية لا يمكن حلها إلا ببرامج شاملة على المستوى القومى . لهذا يلزم أن تتفق الخطط التى تحدد وتنفذ على المستوى المحلى مع خطط التنمية الإجتماعية والإقتصادية على المستوى القومى . وحتى يرتبط التخطيط على المستوى المحلى بأهداف التخطيط القومى فإنه ينبغى مراعاة تشكيل لجان من الخبراء والفنيين على المستويات المختلفة وتمثل فيها المستويات الادنى فى المستويات الاعلى .

وواضح مما تقدم أن هناك تشابها كبيراً بين أسس ومبادىء تنمية المجتمع ومبادىء وأسس الإرشاد الزراعى والتى سبق أن تناولناها بالتفصيل فى الباب الاول .

الخطوات الأساسية لتنمية المجتمعات المحلية

يمكن تلخيص خطوات تنمية المجتمع المحلى فى أربعة مراحل أساسية مع الأخذ فى الأعتبار أن هذه الخطوات ليست جامدة ، إذ يمكن تطويعها لتلائم ظروف وأوضاع المجتمع المحلى موضع التنمية ، وهذه المراحل هى :

(١) المرحلة التمهيدية : Preperatory Stage

(٢) المرحلة التخطيطية : Planning Stage

(٣) المرحلة التنفيذية : Execution Stage

(٤) المرحلة التقييمية : Evaluation Stage

وسنتناول فيما يلى مناقشة كل من هذه المراحل بإيجاز :

أولا - المرحلة التمهيدية : Preparatory Stage

وتنطوى هذه المرحلة على ثلاث خطوات رئيسية هى :

(١) دراسة الوضع القائم فى المنطقة موضع التنمية .

(٢) التعرف على وتحديد طبيعة المشاكل التى تواجه المجتمع المحلى .

(٣) تعريف الأهالى بالموضوع واكتساب ثقتهم .

ويراعى فى خطوة التعرف على الوضع القائم فى المجتمع المحلى الذى يراد تنميته أن تشتمل الدراسة على حصر الموارد والإمكانيات الموجودة سواء كانت طبيعية أو بشرية أو مالية أو فنية أو مؤسسات اجتماعية مع توضيح مدى إمكان استخدامها والانتفاع منها فى برامج التنمية. كذا تتناول هذه الخطوة دراسة تركيب

والخصائص الاجتماعية والاقتصادية والثقافية والسيكولوجية لسكان المجتمع الريفي موضع التنمية والأحوال العامة فى القرية . وتعد خطوة التعرف على الوضع القائم وجمع حقائق وبيانات عنه من أهم الخطوات فى هذه المرحلة ،إذ أنه سوف يتحدد بناء على تحليلها تشخيص المشاكل والتعرف على الحاجات التى تهم أفراد هذا المجتمع . وهى بهذا تعد بمثابة نقطة الانطلاق لما سيتلوها من خطوات ومراحل . ويمكن الحصول على الحقائق والبيانات المطلوبة بوسائل مختلفة ومن مصادر متعددة منها الناس أنفسهم والرجوع إلى السجلات والبيانات الاحصائية عن المنطقة وخبرات القائمين بالعمل .

يلى عملية جمع البيانات والمعلومات اللازمة دور التشخيص وذلك من خلال عملية تحليل الحقائق والبيانات ، وفى ضوء ذلك يتم تحديد وحصر للمشاكل السائدة بالمجتمع المحلى والتى يهم أفراده إيجاد الحلول لها .

وينبغى فى تعريف الأهالى بالموضوع إتباع المنهج أو الأسلوب الذى يتفق مع الخصائص الاجتماعية والنفسية لسكان المجتمع المحلى ، وفيها يقوم أخصائى التنمية بشرح الموضوع للمواطنين ومناقشة الأهداف التى تسعى برامج تنمية المجتمع إلى تحقيقها ، ومقارنة الوضع الراهن للاهالى بالوضع المرغوب الوصول اليه والذى يمكن تحقيقه أو يمكن الوصول اليه بتنفيذ برامج التنمية ، وذلك لاجتذاب وحفز أكبر عدد ممكن من الاهالى للاسهام والعمل من أجل مشروعات التنمية عن إيمان واقتناع . ويتناول هذا الشرح كذلك توضيح واجب الأهالى ودورهم فى مشروعات تنمية المجتمع المقترحة .

وقد يجدى فى تقـديم الموضوع للاهالى وتعريفهم به والدعاية له الاتصال

بالأهالى وقادتهم المحليين من خلال الزيارات والاتصالات الشخصية والاجتماعات وغيرها مع حفز وتشجيع الأهالى لإبداء رأيهم ومقترحاتهم فى المشكلات القائمة والمشروعات المزمع القيام بها للتعرف على مدى تجاوبهم واستعدادهم للشاركة والمساهمة فى تخطيطها وتنفيذها .

وينبغى أن تقترن خطوة الشرح والتعريف بخطوة أخرى تهدف إلى كسب ثقه الاهالى واشعارهم بالاطمئنان للقائمين بالقيادة المهنية فى المشروعات سواء كان هؤلاء القادة من ممثلى الحكومة أو الهيئات الاهلية . ويتم ذلك من خلال تعرف الاهالى على القائد وكذا من خلال تصرفاته فى المواقف المختلفة وقدرة المجتمع على تحقيق أهدافه تحت قيادته .

ثانيا - المرحلة التخطيطية : Planning Stage

ويتحدد فى هذه المرحلة الإطار أو الخطة العامة للتنمية والأهداف المراد تحقيقها وتدرس فيها المصادر والإمكانيات والموارد المتاحة سواء من داخل المجتمع المحلى موضع التنمية أو خارجه والتى يلزم توفيرها لتحقيق الأهداف الموضوعة ثم وضع خطة زمنية لتنفيذ المشروعات الواردة بالخطة . وتشتمل هذه المرحلة على الخطوات الرئيسية التالية :

(١) تشكيل لجان من الأخصائيين والقادة المحليين فى المنطقة لدراسة المشاكل.

(٢) تحديد المشاكل ووضع نظام للأولويات بينها .

(٣) تحديد الأهداف العامة والجزئية لعملية التنمية .

(٤) وضع [illegible] ج لتنفيذ الأهداف الموضوعة .

ذكرنا من قبل أن نجاح برامج تنمية المجتمع يعتمد على مشاركة الأهالى والقادة المحليين فى هذه البرامج وقبولهم لها وتعضيدها والمساعدة فى تخطيطها وتنفيذها . وحيث أنه من المتعذر من الناحية العملية إشراك جميع الأهالى فى عمليات تخطيط برامج تنمية المجتمع فإنه يمكن لأخصائى التنمية الاعتماد على القادة الريفيين المحليين الذين يمثلون مختلف وجهات النظر فى المجتمع وذلك فى عملية دراسة مشاكل وحاجات المنطقة . ويمكن أن يتم ذلك عن طريق تشكيل لجان فرعية يشترك فى كل منها عدد من القادة وتختص كل لجنة منها بدراسة مشكلة معينة وتتولى اقتراح الحلول الملائمة لها بناء على ما تحصل عليه من بيانات ومعلومات تتصل بهذه المشكلة ، ويمكن بعد ذلك عقد مؤتمر أو إجتماع عام موسع فى القرية لمناقشة المشكلات التى أمكن تحديدها وتشخيصها وكذا الحلول المقترحة فى ضوء الأقتراحات والتوصيات التى قدمتها اللجان الفرعية .

وعند المفاضله بين المشاكل والحاجات المختلفة فانه ينبغى مراعاة الاعتبارات الهامة التالية :

(ا) مدى حساسية المشكلة والأهمية النسبية لها .

(ب) مدى إمكان مقابله هذه المشاكل والحاجات فى ضوء الموارد والإمكانيات الموجودة فعلا فى المجتمع أو التى يمكن الحصول عليها من خارجه

(ج) مدى سهولة أو صعوبة حل هذه المشاكل وسرعة أو بطء تحقيق نتائجها.

وعلى العموم يجب أن تكون الحاجات الملموسة والمشاكل الملحة لأفراد المجتمع هى الأساس فى تحديد نوع المشروعات ونواحى الأنشطة التى تعطى لها أولوية فى البرنامج قبل غيرها . وفى ضوء ذلك يتم تحديد الأهداف العامة لعملية التنمية . ثم تحدد بعد ذلك الأهداف الجزئية أو الفرعية والتى تحقيقها

يتم تحقيق الهدف العام للتنمية . ويجب أن يراعى فى وضع وصياغة هذه الأهداف الدقة والوضوح حيث أنها ستتخذ كأساس فى تقييم البرنامج وتحديد إنجازاته فيما بعد.

يلى ذلك عملية وضع البرامج الخاصة بتحقيق الاهداف الجزئية مع وضع برنامج زمنى يتناول تفاصيل الخطوات التنفيذية لكل منها .

وعموما فان وضع أى خطة ينطوى على خطوتين أساسيتين هما :

(١) التركيز على أهداف يمكن تنفيذها فى حدود الموارد والامكانيات المتاحة.

(٢) الاستخدام الفعال لهذه الموارد والامكانيات بما يحقق الأهداف المرجوة.

ثالثا ـ المرحلة التنفيذية : Execution Stage

وتشتمل هذه المرحلة على جميع العمليات والخطوات والاجراءات الكفيله بتنفيذ خطة التنمية التى سبق وضعها . وتتناول مرحله التنفيذ العمليات التالية :

(١) إختيار الأجهزة اللازمة والمناسبة لعملية التنفيذ .

(٢) العمل على إشراك القادة المحليين مع تدريبهم التدريب المناسب للقيام بأداء مسئولياتهم فى عملية التنفيذ على الوجه الأكمل .

(٣) حفز وتشجيع الأهالى على المشاركة الإيجابية والتعاون فى التنفيذ .

(٤) وضع البرنامج موضع التنفيذ الفعلى مع توفير كافة مستلزمات القيام بعملية التنفيذ لكى يمكن تحقيق الأهداف الموضوعة وإحداث التغيير المنشود .

(٥) العمل على نشر وتثبيت التغيير الحادث عن طريق توعية وتنوير الأهالى وإشعارهم بأهمية هذا التغيير وما سوف يترتب عليه من نتائج وانعكاسات فى حياتهم سواء فى الوقت الحالى أو فى المستقبل .

(٦) الإشراف على عملية التنفيذ ومتابعة تحقيق الأهداف الموضوعة مع التقييم الدورى المنتظم للتأكد من سلامة عمليات التنفيذ .

وعموما فان نجاح برامج التنمية المحلية فى تحقيق الأهداف الموضوعة سوف يعمل بلاشك على حفز الاهالى والأجهزة الحكومية على دراسة وحل مشاكل أخرى تهم أفراد المجتمع المحلى ، هذا فضلا عن ما يحققه نجاح البرنامج فى إقناع المترددين أو المتشككين من أفراد المجتمع بجدوى وأهمية مثل هذه البرامج ومن ثم الحصول على تعضيدهم ومساعدتهم فى برامج التنمية المقبلة .

رابعا - المرحلة التقييمية Evaluation Stage

ويتم فى هذه المرحلة تقييم برنامج تنمية المجتمع للوقوف على ما تم تنفيذه ، ومعرفة ما إذا كان التنفيذ يسير طبقا للخطه المرسومة ومدى تنفيذ البرنامج لأهدافه ، وما هى الصعاب التى اعترضت عملية التنفيذ ومسبباتها والحلول المناسبة للتغلب على هذه الصعاب ، وكذا التحقق من الفوائد المختلفة التى ترتبت على تنفيذ البرنامج ومقارنة هذه الفوائد بالنفقات والجهد المبذول ، والتعرف على مواطن القوة والضعف وأسبابها وذلك حتى يمكن دراسة نواحى القصور فى البرنامج الحالى والعمل على تلافيها فى البرامج المقبله ، والوقوف على نوع التغييرات التى طرأت على الناس والمجتمع المحلى نتيجة تنفيذ البرنامج . وهذه المرحله تعد من أهم مراحل عملية تنمية المجتمع المحلى حيث أنه يتم فى ضوئها وعلى أساس النتائج التى تسفر عنها تغيير أو تعديل برامج التنمية المقبله . وبصفة عامة يمكننا القول بأنه كلما كانت عمليات التقييم والمتابعة صادقة وأمينة كلما كانت أكثر فائدة ونفعا فى تخطيط ووضع برامج التنمية المقبلة على أسس قويمة ومن ثم يمكن زيادة كفاءة وفاعلية برامج تنمية المجتمعات المحلية فى تحقيق الأهداف المرجوة منها .

أجهزة ومؤسسات تنمية المجتمع بالريف

فى جمهورية مصر العربية

سبق لنا أن أوضحنا أن تنمية المجتمع هى عملية تنظيم جهود أفراد المجتمع وجماعاته وتوجيهها للعمل المشترك مع الهيئات والأجهزة الحكومية وذلك من أجل حل مشاكل المجتمع وتحسين الأوضاع الإقتصادية والإجتماعية والثقافية لأفراده عن طريق الأستفادة الكاملة من كافه المصادر والإمكانيات البشرية والفنية والطبيعية المتاحة، ومعنى ذلك أن عملية التنمية تعتمد على عنصرين رئيسيين، أولها مساهمة أفراد المجتمع فى الجهود المبذولة لرفع مستوى معيشتهم مع الاعتماد إلى أقصى حد ممكن على المبادأة الشخصية والمبادرة الجماعية لسكان هذا المجتمع، وثانيها توفير الخدمات المختلفة بطريقة تشجع المبادأة الشخصية والإبتكار البناء من قبل أفراد هذا المجتمع.

وتنمية المجتمع كعملية تستهدف تحسين ظروف المعيشة فى المجتمعات الريفية لها أشكال متعددة وتتناول مجالات مختلفة مثل تحسين الأوضاع التعليمية وخلق الوعى الإجتماعى والاقتصادى وزيادة الانتاج الزراعى والنهوض بالناحية الصحية وتوفير الحاجات الضرورية للمجتمع.

وإذا ما نظرنا إلى مؤسسات تنمية المجتمع التى تعمل فى ريف جمهورية مصر العربية نجد أنها متعددة ومتنوعة، بعضها حكومى مثل المراكز والوحدات الاجتماعية، والوحدات الريفية، والوحدات الزراعية، والوحدات المجمعة، وبعضها أهلى مثل التعاونيات الزراعية، وبعضها يقوم بتأدية خدمات متكاملة بالريف تشتمل على خدمات إجتماعية وصحية وزراعية وتعليمية كما هو الحال بالنسبة للوحدات المجمعة. والبعض الآخر يؤدى بعض هذه الخدمات كالمراكز

الإجتماعية والوحدات الصحية وفيما يلى سنتناول بإيجـاز أهم هذه المؤسسات وتطورها .

أولا - المراكز والوحدات الاجتماعية :

بدأت فكرة تنمية المجتمع فى جمهورية مصر العربية عن طريق إنشاء المراكز الإجتماعية فى عام ١٩٣٩ وذلك تحت إشراف وزارة الشئون الاجتماعية . وكانت هذه المراكز تهدف إلى زيادة إنتاج الفلاح ودخله عن طريق إرشاده إلى أفضل طرق الزراعة واستعمال البذور المحسنة ، وتشجيع التعاون ، وتحسين وسائل التسويق المتبعة وإدخال الصناعات الزراعية والمنزلية لاستغلال أوقات الفراغ استغلالا منتجاً ، والعمل على رفع المستوى الثقافى والإجتماعى ومكافحة الأمية والنهوض بالحالة الصحية بتحسين الخدمات العلاجية والوقائية والعناية بالبيئة والتثقيف الصحى .

ويمكن تلخيص الفلسفة التى قام عليها مشروع المراكز الإجتماعية فى إقناع الأهالى بمزايا الاصلاح وبرامج التنمية ومن ثم حفزهم على المساهمة والإشتراك الفعلى فى تخطيطها وتنفيذها وإدارتها . كذلك فإن المشروع يقوم على أساس خدمة الفلاح والقرية من كافة النواحى المتصلة بحياة الفلاح من إقتصادية وإجتماعية وثقافية وصحية .

والمركز الإجتماعى هو عبارة عن مؤسسة تقوم بخدمة منطقة تضم عشرة آلاف نسمة يعيشون فى قرية واحدة أو فى مجموعة من القرى المتجاورة . وكان يشترط لاقامة المركز الاجتماعى مساهمة أهالى المنطقة بمساحة من الارض فى حدود فدان ونصف يقام على جزء منها مبنى المركز ويستخدم الجزء الباقى لمزاولة الأنشطة الإجتماعية والإقتصادية الاخرى ، وكذا مساهمة الأهالى

بمبلغ مقداره ألف وخمسائة جنيه كجزء من نفقات بناء المركز . ويقوم بالعمل في كل مركز اجتماعي طبيب وحكيمة وأخصائي اجتماعي زراعي يتعاونون مع أهالي المنطقة في تكوين مجلس إدارة للمركز يعاونه لجان لنواحي النشاط المختلفة تعمل جميعاً تحت إشراف موظفو المركز في دراسة حاجات ومشا كل المنطقة ورسم وتنفيذ خطط الاصلاح معتمدين في ذلك على الجهود الذاتية لأهالي المنطقة التي يخدمها المركز الإجتماعي . وقد بلغ عدد المراكز الإجتماعية على مستوى الجمهورية إلى ١٧١ مركزاً في سنة ١٩٥٤ تخدم في حدود مليونين ونصف من سكان الريف .

وبتطبيق نظام اللامركزية تحولت هذه المراكز إلى وحدات إجتماعية هي فروع من وزارة الشئون الاجتماعيه ، وتؤدي أعمالها في خدمه المجتمع والضمان الإجتماعي ورعاية الاسرة والاشراف على المؤسسات الاجتماعيه الريفيه والتأهيل . وقد ترتب على ذلك أن فقدت المراكز الإجتماعيه طابعها القديم ومن ثم أصبحت لا تمارس حالياً أي عمل زراعي .(١)

ثانياً ـ الوحدات المجمعة :

تعتبر الوحدات المجمعه من أهم مؤسسات تنميه المجتمع في الريف المصري . ومشروع الوحدات المجمعه إنما هو تطوير لكثير من مشروعات الخدمات الريفيه والتنميه التي سبقته كالمراكز الإجتماعيه والمجموعات الصحيه والوحدات الزراعيه . والأساس الذي قام عليه هذا المشروع يتلخص في توحيد الخدمات

---

(١) أحمد فؤاد خليفة ـ الارشاد الزراعي في البلاد العربية : دراسة مقارنة ـ مرجع سابق ـ ص ١٨٨ .

المختلفه التى تقدم لأهل الريف فى مؤسسه واحدة وبطريقه منسقة متكاملهعلى اساس أن مشاكل المواطن متداخله وأن كلا منها تؤثر فى الأخرىوتتأثر بها ، ولايمكن أن يرتفع مستوى معيشه الناس إلا من خلال جهود متكاملة متماسكة تدفع بعضها البعض فى آن واحد . وعلى ذلك بدىء فى إنشاء الوحدات المجمعهعام ١٩٥٤ لتوفير مختلف الخدمات التى يحتاج اليها سكان الريف من خدمات إقتصادية وإجتماعيه وصحيه وتعليميه بطريقه متكاملهوتعتمدفى تحقيق تلك الخدمات على جهودومساهمة الأهالى . ويعتبر هذا المشروع خطوة هامه فىسبيل تحقيق نظامالإدارة المحليهوتهيئة وإعدادالأهالى للحكم الذاتى وإشراكهم فى حكمأنفسهم لتحقيق الديمقراطيهالسليمه فى الواقع العملى .

والوحدة المجمعه إن هى إلامنظمه حكومية تنشئها الدولة معتمدة فى ذلك على جهود الأهالى ومساهمتهم لخدمة مجتمع ريفى يبلغ مداده حوالى ١٥٫٠٠٠ من السكان يعمل فيها الأهالى بالتعاون مع موظفى الوحدة لخدمة مجتمعهم والاستفادة بما توفره لهم الوحدة من خدمات فى المجالات الإقتصادية والإجتماعيه والصحيه والثقافية . وإلى جانب هذه الخدمات تهدف الوحدة إلى زيادة دخل الأفراد عن طريق العناية بالانتاج الزراعى والصناعى فىنفسالوقت بما يحققإرتفاع مستوى المعيشة .[١] وقد تم إنشاء ٣٢٩ وحدة مجمعة حتى يناير ١٩٧٠ تخدم قرابة خمسة ملايين من السكان الريفيين فى جميع أنحاء جهورية مصر العربية . وتضم الوحدة المجمعة أربعة أقسام هى :

١ - **قسم الشئون الصحية** : ويقوم هذا القسم بالخدمات الوقائيه والعلاجيه

---

(١) السيد عبدالفتاح الزيات ـ مؤسسات تنمية المجتمع بالريف الجمهورية العربية المتحدة ـ مجلة تنمية المجتمع — المجلد الثانى عشر ، العددان الأول والثانى ١٩٦٥ ـ ص ١٤ .

وتحسين البيئة والتثقيف الصحى . ويتبع هذا القسم عيادةخارجيه ومستشفى صغير يضم ١٤ سريراً . ويرأس هذا القسم طبيب يعاونه حكيمة وعدد من المساعدات والممرضين .

٢ - **قسم التربية والتعليم** : ويتبعه مدرسة إبتدائية ريفيه لتعليم الصغار وتنظيم فصول لمكافحة الأمية للكبار فضلا عن تدريب أطفال المدرسة على الأنشطة الإنتاجية المتصلة بحياتهم ومهنتهم وإعدادهم ليكونوا زراعا للمستقبل ويعمل بالمدرسة ناظر وعدد من المدرسين .

٣ - **قسم الشئون الاجتماعية** : ويتبعه صالة كبيرة للاجتماعات ومكتبة وصالات للصناعات الريفية ودار لحضانة الأطفال وملاعب للشباب الريفى. ويقوم هذا القسم بدراسة حاجات المنطقة وإكتشاف وتدريب القادة المحليين والقيام بأعمال الضمان الاجتماعى ومشروعات الصناعات الريفية والحرف اليدويه.

٤ - **قسم الشئون الزراعية** : ويضم حظيرة للطلائق ومساكن للدواجن وحقل إرشادى ومشاتل للخضر والفاكهة ومنحل وصوبة لتربيــة شتلات الأشجار ويقوم هذا القسم بالمشروعات الانتاجيه الزراعيه والحيوانيه وتوصيل المعلومات الفنيه التى تساعد الفلاح فى تحسين الوسائل التى يستخدمها فى إنتاج وتسويق محاصيله ومقاومة الآفات . ويعمل بالقسمين الاجتماعى والزراعى إخصائى زراعى إجتماعى يعاونه عدد من المساعدين .

ويعمل موظفو الوحدة متعاونين كفريق واحد والمفروض أن تكمل برامج الاقسام المختلفة بعضها بعضا . ويوجد فى كل وحدة مجمعه مجلس قروى يقوم بإدارتها مجلس إدارة يمثل فيه أهالى المنطقة ويكون رؤساء الاقسام أعضاء فى

المجلس بحكم مناصبهم . وقد أصبحت الوحدات المجمعة فى الوقت الحاضر تابعة للمحافظات وتقوم الإدارات الفنية المختلفة بالاشراف عليها كل فى ناحية اختصاصه ، وكمثال لذلك يقع على عاتق مديرية الزراعة بالمحافظة الاشراف على أعمال القسم الزراعى بالوحدات المجمعة التى تقع فى نطاق هذه المحافظة.

ثالثاً - المجموعات والوحدات الصحية الريفية :

وضعت وزارة الصحة فى عام ١٩٤٢ مشروعاً لتحسين الصحة القروية أنشئت بموجبه مجموعات صحية بالريف لتقديم الخدمات العلاجية والوقائية والبيئية لتخدم كل مجموعة منها ١٥٫٠٠٠ من السكان الريفيين . وتضم كل مجموعة عيادة خارجية وقسم داخلى لمعالجة الأمراض المنتشرة بالريف . وكان يشترط لإقامة المجموعة الصحية مساهمة الأهالى بتقديم الأرض والمال .

وفى عام ١٩٦٢ إنشئت الوحدات الصحية الريفية ، وهى تشبه فى صورتها العامة المجموعة الصحية ولكن بدون قسم داخلى بحيث تخدم كل منها ٥٠٠٠ نسمة وذلك فى مجالات الخدمات العلاجية والوقائية ورعاية الطفل والتثقيف الصحى العام . وقد قدر عدد الوحدات الصحية الريفية اللازمة لتغطية الريف المصرى بحوالى ٢٥٠٠ وحدة تم إنشاء حوالى ٦٠٠ وحدة منها حتى عام ١٩٦٥ .

رابعا - مؤسسات الخدمات التعليمية :

تعد مدارس القرى ضمن فروع مؤسسات الخدمات التعليمية التى بدىء فى إنشائها منذ عام ١٩٢٥ إلى أن أصبح فى الوقت الحاضر وجود مدرسة ابتدائية على الأقل فى الغالبية العظمى من قرى مصر ، وقد يتواجد فى بعض القرى مدرسة إعدادية ، هذا بالاضافة الى تواجد أعداد كبيرة من الكتاتيب التى لا يمكن إغفال دورها فى تعليم الصغار حتى فى صورتها البدائية الحالية . وتعتبر مدرسة القرية منفذ اتصالى هام يمكن من خلاله نقل كثير من المعارف والمعلومات

والخبرات المزرعية والصحية والثقافية الى القاعدة العريضهمن الزراع وأسرهم عن طريق أبنائهم فضلا عن إسهامها فى تنشئه جيل مثقف واعى ، وكذا الافادة منها فى مجالات تعليم الكبار .

خامسا - مؤسسات تنظيم الأسرة :

نظراً للانفجار السكانى الرهيب الذى تعانى منه جمهوريه مصر العربيه نتيجه زيادة معدلات المواليد خاصه فى المناطق الريفيه ، لذا فقد اتجهت مجهودات الحكومه فى السنوات الأخيرة فى مواجهه هذه المشكله إلى الأخذ بمبدأ تنظيم الأسرة وتحديد النسل. وقد أنشىء لهذا الفرض العديد من مراكز تنظيم الأسرة فى ربوع الريف المصرى لتوعيه الأهالى وتبصيرهم بأهميه تنظيم الاسرة وتحديد النسل ونبذ الأفكار الاتكاليه أو التعلق بالمفاهيم الخاطئه للدين فى هذا المجال مع تيسير وسائل منع الحمل المترددات وتشجيع المنتظمات منهن فى اتباع هذه الوسائل بمختلف أساليب الحفز الماديه منها أو المعنويه . ويمكن أن يكون لمثل هذه المنظمات دوراً تثقيفياً هاماً فى تعليم ربات البيوت الريفيات ليس فقط فى مجالات تنظيم الأسرة ولكن أيضا فى المجالات الصحيه بصفه عامه والتعليميه والثقافيه بصفه خاصه .

سادسا - التعاونيات الزراعية :

تعتبر التعاونيات الزراعيه أهم المنظمات الإقتصاديه والإجتماعيه الواسعه الانتشار بالريف المصرى . وقد أنشئت هذه التعاونيات لتحقيق أغراض متعددة من أهمها التمويل بتقديم السلف النقدية ، وتوفير مستلزمات الإنتاج الزراعى من تقاوى محسنة ومخصبات زراعيـة ومبيدات وميكنة زراعية وتسويق الحاصلات الزراعية . والإسهام فى تنفيذ الخطط والسياسات الزراعيه للدولة بالإضافه إلى إرشاد الزراع إلى أفضل الطرق والأساليب الزراعيه . ولا يقتصر نشاط هذه

التعاونيات على تقديم هـذه الخدمات الإقتصادية وإنما يمتد نشاطها ليشمل أيضا الخدمات الإجتماعيه باعتبار أن الجمعيه التعاونية الزراعيه على مستوى القرية ينبغى أن تلعب دوراً إيجابياً فى حل مشاكل السكان الريفيين عن طريق الجهود الذاتيه. وعلى على هذا الأساس فان التعاونيه الزراعيه يمكن أن تساهم فى النواحى الثقافيه والترويحيه والمساعدة فى برامج محو الأميه وتعليم الكبار وتقـديم المساعدات الاجتماعيه للمعوزين منأهالى القرية ...الخ. كل هذه الأنشطه تجعل من التعاونيه الزراعيه خليه تنبض بالحيـاة وتعمل فى نفس الوقت على النهوض بالقرية فى شتى النواحى ، وبذا يمكن أن يتحقق الهدف النهائى من إقامه مثل هذه المنظمات وهو الإرتقاء بالمستويات الإقتصادية والإجتماعيه للسكان الريفيين .

وبالاضافة إلى مؤسسات التنمية سالفة الذكر فانه يوجد عـدد آخـــر من مؤسسات وهيئات تنمية المجتمع التى تعمل بالريف المصرى والتى تستهدف النهوض به من الناحيتين الإجتماعية والإقتصادية ومن أمثلتها مشروع النوادى الريفيـة ، ومشروع اللجان الشعبية لتنمية المجتمع ، وجمعيات الاصلاح الريفى،ومشروع الأسر المنتجة وغـيرها . وتساهم كل هـذه المؤسسات والمشروعات فى إحداث تغييرات مرغوبة فى الريف المصرى وتنميتة من النواحى الثقافية والاجتماعية والاقتصادية .

ولا يدخل فى نطاق هذا الجزء تقييم الخدمات التى تقوم بهـا هذه المؤسـسات والهيئات أو التعرض لنواحى الضعف فيها والمشاكل التى تجابهها وتحد من نجاحها فى تحقيق الأهداف المرجوة منها . ولـكن يمـكن القول بصفة عامة بأن البعض منها يؤدى للسكان الريفيين خدمات لا يمـكن إنكارها وأن البعض الآخر يتعثر فى خطـاه ، مع التسليم فى نفس الوقت بأن هناك كثيرا من الصعاب والمعوقات التى

تواجه مشروعات تنمية المجتمع فى الريف المصرى ،منها على سبيل المثال لا الحصر تعدد هذه المشروعات والافتقار إلى التنسيق بين أنشطتها ، بالاضافة إلى تعدد الجهات المشرفة عليها ، وتنازع الاختصاصات ، وقصور الإمكانيات ، وعدم إيمان بعض العاملين بجدوى وأهمية هذه المشروعات،وضعف إستجابة الأهالى لها .

ومما هو جدير بالذكر فى هذا المجال التنويه بأهمية وضرورة التعاون وتوثيق الصلة بين هذه المؤسسات وغيرها من الأجهزة والهيئات المعنية بتطوير وتنمية الريف من جهة وجهاز الارشاد الزراعى من جهة أخرى ، إذ أن ايجاد هذا النوع من التعاون والتنسيق والتكامل فيما بينها سوف يعمل بالتأكيد على زيادة فعالية وتدعيم جهود كل منها لتحقيق الأهداف المرجوة .

أولا : المراجع العربية

أحمد السيد العادلى (دكتور) - أساسيات القيادة والقيادات الريفية - مذكرة استنسل - كلية الزراعة جامعة الاسكندرية - ١٩٧١ .

أحمد السيد العادلى (دكتور) - طرق الإرشاد الزراعى والمعينات الإرشادية السمعية والبصرية - مذكرة استنسل - كلية الزراعة جامعة الاسكندرية - ١٩٧١ .

أحمد السيد العادلى (دكتور) - أجهزة تعليم الكبار فى القطاع الريفى المصرى ومشكلات التنسيق بينها - المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم - الجهاز العربى لمحو الأمية وتعليم الكبار - جامعة الدول العربية - مارس ١٩٧٣ .

أحمد المنيدى رضوان - دراسة تحليلية لبعض المقتضيات التعليمية والتدريبية للمرشدين الزراعين المصريين من المعارف والمهارات والاتجاهات المهنية وإمكان تحقيق هذه المقتضيات من خلال التدريب أثناء مزاولة المهنة الإرشادية - رسالة ماجستير - قسم الارشاد الزراعى - كلية الزراعة جامعة الاسكندرية - ١٩٧١ .

أحمد فؤاد خليفة - الارشاد الزراعى فى البلاد العربية : دراسة مقارنة - مركز تنمية المجتمع فى العالم العربى - سرس الليان - ١٩٦٤ .

أحمد فؤاد خليفة - أهمية البحوث الزراعية - مجلة تنمية المجتمع - المجلد الحادى عشر العدد - سرس الليان - ١٩٦٤ .

أحمد سامى (دكتور) — علم الارشاد الزراعى - دار المعارف بمصر ١٩٦٢.

أحمد محمد عمر (دكتور) - أساسيات الارشاد الزراعى فى تطوير المجتمعات الريفية — دار النهضة العربية — ١٩٦٥ .

أحمد محمد عمر وآخرون (دكاترة) — دور الارشاد الزراعى فى تطوير الانتاج الزراعي فى الجمهورية العربية المتحدة — نشرة بحثية رقم ١ — المعهد الزراعى العالى بكفر الشيخ — المطبعة العالمية — ١٩٦٩ .

أحمد عمر ، خيرى أبو السعود، طه أبو شعيشع ، أحمد الرافعى (دكاترة) - الارشاد الزراعى : طرقه وبرامجه - دار النهضة العربية - ١٩٧١ .

أحمد عمر ، خيرى أبو السعود ، طه أبو شعيشع ، أحمد الرافعى (دكاترة) - المرجع فى الإرشاد الزراعى — دار النهضة العربية — ١٩٧٣ .

إنتصار يونس (دكتورة) - السلوك الانسانى - دار المعارف - ١٩٧١ .

السيد عبد الفتاح الزيات - مؤسسات تنمية المجتمع بالريف فى الجمهورية العربية المتحدة - مجلة تنمية المجتمع - المجلد الثانى عشر - العددان الأول والثانى - ١٩٦٥ .

حسين زكى الخولى (دكتور) - الإرشاد الزراعى ودوره فى تطوير الريف - دار المعارف - ١٩٦٨ .

عبد الحميد زكى لطفى - القرى الارشادية : تطوير جديد فى أسلوب الارشاد الزراعى - مجلة تنمية المجتمع - المجلد الرابع عشر - العددان الثالث والرابع - ١٩٦٧ .

علوية علوى - الاقتصاد المنزلى والتنمية الريفية - مركز تنمية المجتمع فى العالم العربى - سرس الليان - ١٩٦٨ .

علي عثمان ،حامد عمار ، محي الدين صابر ، علي محجوب (دكاترة) - أبحاث في برامج تنمية المجتمع في البلاد العربية - مركز تنمية المجتمع في العالم العربي - سرس الليان - ١٩٦٢ .

علي عبد العليم محجوب (دكتور) - الادارة العامة وتنمية المجتمع - مركز تنمية المجتمع في العالم العربي - سرس الليان ١٩٦٢ .

سعيد الفاروق - الارشاد الزراعي : تطبيقه في الريف العربي - مجلة التربية الاساسية - المجلد الثاني - العدد الاول - ١٩٥٤ .

سعيد الفاروق - الارشاد الزراعي : بعض القواعد العامة في تنظيمه - مجلة التربية الاساسية - المجلد الثاني - العدد الثاني - ١٩٥٤ .

شادية حسن فتحي - دراسة وصفية للمرفق الإرشادي الزراعي المصري - رسالة ماجستير - كلية الزراعة - جامعة الاسكندرية - ١٩٧٢ .

صلاح العبد (دكتور) - مشكلات التنمية الاجتماعية - المركز الدولي للتعليم الوظيفي للكبار في العالم العربي - سرس الليان - ١٩٧٠ .

صلاح العبد (دكتور) - علم الاجتماع التطبيقي وتنمية المجتمع العربي - مؤسسة دار التعاون للطبع والنشر - ١٩٧٢ .

لنكولن كلسي وكانون هيرن - الارشاد الزراعي - ترجمة محمد المعلم - مكتبة النهضة المصرية - ١٩٥٥ .

لويس مليكة (دكتور) - سيكولوجية الجماعات والقيادة - الجزء الأول - مكتبة النهضة المصرية - ١٩٦٣ .

وزارة الزراعة - مصلحة الثقافة الزراعية - قسم الارشاد الزراعي - الارشاد الزراعي في ثلاث سنوات ، ٥ نوفمبر ١٩٥٣ - ٥ نوفمبر ١٩٥٦ - مطبعة نهضة مصر - ١٩٥٦ .

ثانيا : المراجع الأجنبية

Batten T. R., Training for Community Development, Oxford University Press, London, 1962.

Batten, T. R., Communities And Their Development, Oxford University Press, London, 1957.

Beal R., and Rogers, E., The Adoption of Tow Farm Practices in a Centeral Iowa Community, Iowa Agricultural Experiment Station, Special Report 26. Ames, Iowa, 1960.

Boone, E. (Edit.), A Research Approach to Program Development in Coopertive Fxtension, National Agricultural Extension Center For Advanced Study, University of Wisconsin, Madison, Wisconsin, 1961.

Boyle, P., The Program Planning Process With Emphasis on Extension, National Agricltural Extension Center for Advanced Study, University of Wisconsin, Madison, Wisconsin, 1965.

Bradfield, D. J., Guide To Extension Training F. A. O., Rome 1966.

Byrn, D. (Edit.), Evaluation in Extension, H. M. Ives & sons Inc. Publishers, Topeka, Kansas, 1962.

Carter, G. and Clark, R. (Edit.), Selected Readings and References in 4-H Club Work, National Agricultural Extensin Center for Advanced Study, University of Wisconsin Madison, Wisconsin, 1961.

Chang. C. W., Extension Education for Agricultural and Rural Development, F. A. O. Regional Office For Asia and the Far East, Bangkok, Thailand, 1963.

Lunham, A., Community Welfare Organization ; Principle and Practice, Thomas Growell Co., New York, 1958.

Dynes and Meleika, L, Acceptance of Change, Part One, Sirs El-Layyan, U. A. R., 1967.

El - Adly, A., Social, Economic and Psychological Factors Affecting Differential Adoption of Recommended farm Practices Among Dairymen, ph. D. Thesis, Cornell University 1966.

El - Adly, A., Relative Importance of Various Information Sources Used Throughout the Various Stages of the Adoption Process by Farmers of Saft El-Houria, Beheria, Alex. Journal of Agricultural Research, Vol. 20, No. 2, 1971.

El - Adly, A., A. Study of Local Leadership in an Egyptian Village, Alexandria Journal of Agricultural Research, Vol. 20 No. 2. 1971.

El - Adly, A., A New Look at Adoption Process, Alexandria Journal of Agricultural Research, Vol. 20, No. 2. 1972.

Foster, G. M., Traditional Cultures and the Impact of Technological Change, Harper & Row, New York, 1962.

Goodenough, W. H., Cooperation in Change : An Anthropological Approach to Community Development, Russell Sage Foundation, New York, 1963.

Grace & Harry A., Confidence , Redundancy , and The Purpose of Communication, Journal of Communication, 1956.

Haiman, F, S., Group Leadership and Democratic Action, Hougton Mifflin Co., Camberidge, Mass., 1963.

Kelsey, L.D. and Hearne. C. C., Cooperative Extension Work, Comstock Publishing Associates, Ithaca, New York, 1963.

Leagans, J. P., "The Communication Process", Extension Education in Community Development, Government of India, New Delhi, 1961.

Leagans , J P., Evaluation in Extension, Cornell University, Unpublished Material. 1962.

Leagans, J. P. and Loomis, C.P. (Edit.), Behavioral Change in Agriculture: Concepts and Strategies for Influencing Transition, Cornell University Press, Ithaca N.Y., 1971.

Lionberger, H. F. , Adoption of New Ideas and Practices, The Iowa State Unviersity Press, Ames, Iowa. 1963.

Lippitt, R. and Others, Dynamics of Planned Change : A Comparative Study of Principles and Techniques. Harcourt Brace & World. Inc., New York, 1968.

Ministry of Food and Agriculture, Government of India, Extension Education in Community Development, New Delhi, 1961.

Mosher, A. T., Varieties of Extension Education and Community Development, College of Agriculture, Cornell University Extension Publication No. 2, Ithaca, New York, 1958.

Patel and Others, The Community Development Program in India, Rural Education Department, Cornell University, 1964. (Unpublished Materil)

Peabody, G. E., How To Speak Effectively, John Wiley and Sons, Inc. New York, 1962.

Rogers, E. M., Diffusion of Innovations, The Free Press, New York, 1965.

Ruesh & Bateson, The Process of Communication, by D. K. Berlo, 1960.

Sanders, H. C, (Edit.), The Cooperative Extension Service, Prentice-Hall, Inc., Englewood Cliffs, New Jersey. 1966.

Sandere, I., Making Good Communities Better, University of Kentucky Press, Kentucky, 1953.

Spicer, E. H., Human Problems in Technological Change : A Casebook, Russell Sage Foundation, New York, 1952.

Tead, O. Art of Leadership, McGraw Hill Book Co., 1935.

The Commnntiy Development Guideliaes of the International Cooperation Administration, Community Development Review No. 3. 1956.

United Nations, Study Kit on Training for Community Development, Department of Economic and Social Affairs, New York, 1957.

United Nations Document E/2931, Twentieth Report of the Administrative Committee on Coordination to the Economic Social Council, 1956.

Wilson, M. C., and Gallup, G., Extension Teaching Methods, Federal Extension Service, U. S. D. A., Extension Service Circular 495, 1956.

بسم الله الرحمن الرحيم

مقدمة

بدأ الإرشاد الزراعى كفكرة ثم كحركة فى الظهور فى بعض دول أوربا الغربية وأمريكا الشماليه فى أواسط القرن الماضى كنوع من التعليم فى غير المدرسة يوجه أساساً لتعليم الزراع وأسرهم - ممن لم يتح لهم فرص التعليم المدرسى النظامى أو ممن يريدون المزيد من العلم خارج جدران المدرسة — وكان الهدف من ذلك هو تعريف الزراع بوسائل وأساليب الانتاج الزراعى التى أثبتت الابحاث الزراعية صلاحيتها وتزويدهم بالمهارات المناسبة لكى يمكنهم الاستفادة الكاملة من نتائج هذه الأبحاث وبذا يمكن الارتقاء والنهوض بمستوياتهم الإقتصادية والإجتماعية . وهكذا فإن الإرشاد الزراعى بدأ فى هذه الدول فى هذا الوقت المبكر ليكون بمثابة حلقة للاتصال بين أجهزة البحث الزراعى العلمى وجمهور الزراع يمكن من خلاله نقل نتائج البحوث والمعارف والتوصيات والأساليب والخبرات الزراعية بعد تبسيطها إلى من هم فى حاجة إلى الانتفاع منها على مختلف المستويات التنفيذية . ولم تكن رسالة الإرشاد الزراعى تقتصر على ذلك وإنما تجاوزته إلى الاسهام الحقيقى فى زيادة فاعلية نتائج هذه البحوث وتجاوبها فى المجالات التطبيقيه. وعلى ذلك فإن الارشاد نشأ فى تلك الدول كأداة لتخطى الفجوة بين المكتشفات العلمية الزراعيه وليدة البحث الزراعى العلمى ومجالات تنفيذها وذلك نتيجة إيمان هذه الدول بتعذر نجاح أى تنمية زراعيه تستهدف النهوض بالمستويات المعيشية للزراع وقيام مجتمعات ريفية ناهضة إلا إذا وصلت نتائج هذه البحوث إلى القاعدة التنفيذية المتمثلة فى الزراع وأسرهم وقيامهم بدورهم بوضعها موضع التنفيذ السليم .

أخذ الإرشاد الزراعي يتطور بعدئذ سنة بعد أخرى طيلة النصف الثانى من القرن التاسع عشر حتى قيام الحرب العالمية الأولى التى ظهرت فى أعقابها حاجة العديد من دول أوروبا إلى زيادة الإنتاج الزراعي واتجاه كثير من العلماء والباحثين والفنيين الزراعيين إلى الولايات المتحدة الأمريكية وذلك للوقوف على السبل المختلفة التى أنتجتها فى نقل وتوصيل المعلومات فى شتى المجالات الزراعية إلى جمهور الزراع وأسرهم.

وقد أخذت حركة الإرشاد الزراعي بعد ذلك فى الامتداد إلى دول أخرى كثيرة. وقد زاد الاهتمام بهذه الحركة فى أعقاب الحرب العالمية الثانية إذ نبهت تلك الحرب أذهان شعوب كثيرة وخاصة شعوب الدول النامية إلى مدى تخلفها وحرمانها من امتيازات تحظى بها الشعوب الأكثر تقدما. وقد أدى هذا إلى سعى هذه الدول جدية لتحسين أوضاع طبقاتها العامة بالارتقاء بأحوالها الاقتصادية والمعيشية. ولهذا كان الإرشاد الزراعى أحد الدعائم الهامة فى برامج تنمية مجتمعات جميع الدول التى اهتمت بتحسين أوضاع أكبر قدر من سكانها وهو القدر المتمسك فى سكانها الزراعيين. أن حاجة أى مجتمع إلى الإرشاد الزراعى واضحة فسواء أكان المجتمع عصريا أو ناميا أو متخلفا فهو بحاجة دائمة إلى تنمية وصيانة موارد الزراعية. ولا شك أنه لا يمكن تجاهل دور الإرشاد الزراعى فى مثل هذه الحالات وغيرها.

أما فى جمهورية مصر العربية فبالرغم من أن مصر كانت مهد الإرشاد الزراعى فى عصر الحضارة المصرية القديمة منذ آلاف السنين، إلا أننا نجد أن الإرشاد الزراعى لم يحظى بالاهتمام الكافى قبل قيام ثورة ٢٣ يوليه ١٩٥٢. ومنذ قيام هذه الثورة بدء التفكير والعمل الجدى من أجل ضرورة النهوض بالزراعة المصرية.

وبالمشتغلين فيها . وقد شعر المسئولون بأهمية وخطورة دور الإرشاد الزراعى فى رفع الكفاية الانتاجية الزراعية تدعيما للمقتصد الوطنى المصرى باعتبار الإرشاد الزراعى أهم جهاز لنقل وتوصيل المكتشفات العلمية الزراعية إلى جمهرة الزراع المصريين بطريقة تمكنهم من الانتفاع بنتائج البحوث الزراعية خاصة وأن أهمية الزراعة فى جمهورية مصر العربية لا تحتاج إلى مزيد من التأكيد لأنها دعامة المقتصد المصرى كما أنها دعامة المجتمع المصرى التى يشكل قطاع السكان الزراعيين المصريين فيه السواد الأعظم وهو القطاع الذى طال حرمانه وأشتد تخلفه، ولهذا فقد عنيت الثورة منذ قيامها بكل ما من شأنه رفع المستوى الإقتصادى والإجتماعى للسكان الريفيين الزراعيين منهم وغير الزراعيين، وكان فى مقدمة برامج ومشروعات الثورة فى هذا المجال هو الأخذ بمنهج الإرشاد الزراعى بمفهومه السليم كأحد المجالات الرئيسية لتنمية المجتمع الريفى والمقتصد الزراعى إيمانا بما يمكن أن يحققه العلم ونتائج البحوث الزراعية عندما تأخذ طريقها إلى حيز التنفيذ من رفع الكفاية الانتاجية للموارد الأرضية والبشرية ومن ثم الارتقاء بالمستويات المعيشية لهؤلاء السكان بكل ما ينطوى عليه هذا من تجسيد لشعار إقامة الدول العصرية من خلال تطور وتقدم كل من مقتصدها ومجتمعها الزراعى .

والإرشاد الزراعى كعلم من العلوم الإجتماعية الزراعية يعتبر حديث النشأة نسبيا . وقد أسهمت كثير من العلوم الاجتماعية والاجتماعية الزراعية فى بلورة نظرياته ومعارفه وأسسه . فلعلم الإرشاد الزراعى فى الوقت الحالى أصوله وقواعده وأسسه ونظرياته وطرقه ووسائله وبحوثه ودراساته ومؤلفاته ومتخصصيه . يضاف إلى هذا الاهتمام بعقد مؤتمراته وحلقاته الدراسية . ولاشك فى أن الفضل الأكبر فى بلورة أسس ونظريات الإرشاد الزراعى إنما يرجع إلى كثير من العلماء والباحثين فى معاهد وكليات الزراعة بالجامعات الاوربية والامريكية

وكذا العناية الخاصة التى حظى بها الإرشاد الزراعى من الهيئات الدولية خاصة منظمة الأغذية والزراعة التابعة لهيئة الأمم المتحدة الذى كان لها الفضل فى تدعيم الإرشاد ونشر فكرته والاهتمام بأنشطته فى مختلف دول العالم وبالاخص فى الدول النامية .

أما فى المجال الأكاديمى فقد اعترفت الجامعات فى جمهورية مصر العربية أخيراً بالارشاد الزراعى كعلم تطبيقى زراعى بالغ الأهمية وذلك بريادة جامعة الاسكندرية التى قامت بإنشاء أول قسم أكاديمى مستقل للأرشاد الزراعى فى كلية زراعتها ويصفه البعض بأنه أكبر وأقوى قسم من نوعه ليس فى الجامعات المصرية والعربية بل وخارج الولايات المتحدة الأمريكية . ويضم قسم الإرشاد الزراعى بكلية الزراعة فى جامعة الاسكندرية شعبتين احداهما للتخصص فى الإرشاد الزراعى والأخرى للتخصص فى الإقتصاد المنزلى الريفى وذلك لتخريج مرشدين زراعيين وإخصائيات فى العلوم المنزلية للعمل فى هذه المجالات ، ولاهمية كل من هذين العلمين فقد اشتمل التطوير الأخير لبرنامج الدراسة بالكلية على إتاحة بعض مقرراتها لكافة طلابها أحياناً والبعض منهم أحيانا أخرى .

ويقع هذا الكتاب فى عشرة أبواب، ويتناول الباب الأول منها ماهية الإرشاد الزراعى وفلسفته وأسسه ودوره وأهدافه وعلاقته بالعلوم الأخرى . ويتعرض الباب الثانى لنشأة الإرشاد الزراعى وتطوره مع عرض لبعض نظم الإرشاد الزراعى فى العالم . ويتعلق الباب الثالث بعملية الاتصال وقواعد الخطابة والأسس المرتبطه بسيكولوجية التعليم الإرشادى ويتناول الباب الرابع بالتفصيل طرق الإرشاد الزراعى والمعينات الإرشادية السمعية والبصرية مع عرض لأبرز مزاياها وقصورها ، كما يتناول الطرق والوسائل الإرشاديه التى يتبعها الإرشاد الزراعى فى جمهورية مصر العربية . ويعالج الباب الخامس موضوع اختيار

وتدريب ومهام ومسئوليات وخصال العاملين فى الارشاد الزراعى . ويتناول الباب السادس تبنى الأفكار والأساليب الزراعية والمنزلية المستحدثة . ويعالج الباب السابع موضوع القيادات الريفية المحلية . ويتناول الباب الثامن أساسيات تخطيط وتنفيذ البرامج الإرشادية الزراعية ، بينما يعالج الباب التاسع موضوع التقييم فى العمل الإرشادى الزراعى .أما الباب العاشر والأخير من هذا الكتاب فيتعلق بعملية تنمية المجتمعات الريفية المحلية . وقد حرص المؤلف على تعزيز بعض الموضوعات التى وردت بالكتاب بنتائج الدراسات والبحوث التى قام بها فى بعض المناطق والمجتمعات الريفية المصرية لاسيما فى الأبواب الخامس والسادس والسابع. وعلى أية حال فإن أبواب الكتاب فى مجموعها تنطوى على المعارف الرئيسية التى يرى المؤلف أنه لاغنى للقارىء المبتدىء فى الإرشاد الزراعى عن الالمام بها .

ولايسع المؤلف فى هذا المقام إلا أن يسجل شكره وعظيم تقديره لسيادة الأستاذ الدكتور محمــــد منير الزلاقى أستاذ ورئيس قسم الاقتصاد الزراعى سابقا بكلية الزراعـة فى جامعة الاسكندرية الذى تعلم منه المؤلف الكثير والذى كان لتشجيعه وتوجيهاته الشديدة — التى حرص المؤلف دائما على الاستنارة بها — فضل كبير فى خروج هذا الكتاب إلى حيز الوجود .

ويأمل المؤلف بتقديم مؤلفه هذا إلى المكتبة العربية أن يفيد منه العاملون فى حقل الإرشاد الزراعى وتنمية المجتمع الريفى كما يرجو أن يفيد منه الدارسون والباحثون والمعنيون فى مجالات الإرشاد الزراعى والتنمية الزراعية .

والله ولى التوفيق ؟

دكتور احمد السيد العادلى
أستاذ الارشاد الزراعى المساعد
قسم الارشاد الزراعى
كلية الزراعة — جامعة الاسكندرية

محتويات الكتاب

الصفحة

الباب الأول

الارشاد الزراعى : ماهيته ـ فلسفته ـ مبادؤه ـ دوره ـ اهدافه علاقته بالعلوم الاخرى

الباب الثانى

نشأة الارشاد وتطوره مع عرض لبعض نظم الارشاد الزراعى حول العالم

الباب الرابع

طرق الارشاد الزراعى والمعينات الارشادية السمعية والبصرية

الصفحة

الباب الخامس

العاملون فى الارشاد الزراعى : اختيارهم ـ الخصال المطلوبه فيهم ـ تدريبهم ـ مهامهم الوظيفية

الباب السادس

تبنى الأفكار والاساليب الزراعية والمنزلية المستحدثة

الصفحة

الباب السابع

القيادات الريفية فى العمل الارشادي

الصفحة

الباب الثامن

أساسيات وتخطيط وتنفيذ البرامج الارشادية الزراعية

الباب التاسع

تقييم العمل الارشادى

الصفحة

الباب العاشر

تنمية المجتمعات الريفية المحلية

الأشكال التوضيحية

الجداول

الباب الأول

الإرشاد الزراعي

ماهيته - فلسفته - مبادؤه - دوره - أهدافه

علاقته بالعلوم الأخرى



التعريف بالارشاد الزراعى

على الرغم من تعدد ماقدم من تعاريف للارشاد الزراعى إلا أن هذه التعاريف لم تختلف فى واقع الأمر كثيراً سواء فى مضمونها الحقيقى أو مغزاها العام ، وقد يعزى تعدد ماقدم منها إلى إختلاف الكتاب فى ابراز أو التركيز على جانب أو جوانب معينة فى العملية الارشادية . وحتى يلم القارىء بالجوانب المختلفة لمفهوم الارشاد الزراعى سنتعرض فيما يلى لبعض من هذة التعاريف .

فقد عرفه بعض الكتاب على أنه « أسلوب تعليمى عام للزراع فى غير المدرسة القصد منه مساعدة أهل الريف على مساعدة أنفسهم ، يتعلمون فيه عن طريق الاقناع الأخذ بما توصى به معاهد الأبحاث ومحطات التجارب الزراعية بما يؤدى فى النهاية إلى زيادة الانتاج وبالتالى زيادة الدخل والارتقاء بمستوى معيشتهم » .

وقد عرفه خليفه (١) على النحو التالى « الارشاد الزراعى فى الحقيقة عملية تعليمية بحتة موجهة إلى الفلاح فى حقله أو منزله أو أى مكان فى القرية ، وهو يوجه بصفة خاصة إلى من لم يسعدهم الحظ بالتعليم المدرسى ومن يريدون المزيد من المعرفة خارج جدران المدرسة . وهو يشمل الزراعة وما يتصل بها مع التأكيد على المشكلات والرغبات الماسة » .

---

(١) أحمد فؤاد خليفة — الارشاد الزراعى فى البلاد العربية : دراسة مقارنه — مركز تنمية المجتمع فى العالم العربى — سرس الليان — ١٩٦٧ — ص ٩ .

وقد أعطى كل من عمر وأبو السعود وأبو شعيشع والرافعى [١] التعريف المتكامل التالى للارشاد الزراعى : الارشاد الزراعى عملية تعليمية غير مدرسية يقوم بالتطبيق الفعلى لمراحلها المختلفة والمتشابكة جهاز متكامل من المهنيين والقادة المحليين مهتديا فى ذلك بفلسفة عمل واضحة بغرض خدمة الزراع وأسرهم وبيئتهم واستغلال إمكانياتهم المتاحة وجهودهم الذاتية ، ومساعدتهم على توجيهها لرفع مستوى اهم الإقتصادى والاجتماعى ، عن طريق إحداث تغييرات سلوكية مرغوبة فى معارفهم ومهاراتهم واتجاهاتهم » .

وقد عرف كل من كلسى وهيرن Kelsey & Hearne [٢] الارشاد الزراعى « على أنه نظام للتعليم فى غير المدرسة ، حيث يتعلم الكبار والشباب عن طريق العمل . وهو عمل مشترك ، تقوم به معاً كل من الحكومة والكليات الزراعية والأهالى ، لتوفير الخدمة والتعليم المستهدفين مقابلة حاجات الناس ، وهدفه الاساسى تطوير الناس » .

ويصف شانج Chang [٣] الارشاد الزراعى « بأنه خدمة تعليمية غير رسمية تؤدى خارج المدرسة بغرض تدريب المزارعين والتأثير عليهم هم وعائلاتهم .

---

(١) أحمد عمر ، خيرى أبو السعود ، طه ابو شعيشع ، أحمد الرافعى (دكاترة) - المرجع فى الارشاد الزراعى - دار النهضة العربية - ١٩٧٣ - ص ١٠ .

(2) Kelsey, L.D. and Hearne, C. C., Cooperative Extension Work, Comstock Publishing Associates, Ithaca, New York, 1963.p,1.

(3) Chang, C.W., Extension Education For Agricultural and Rural Development, F.A.O. Regional Office For Asia and The Far East, Bongkok, Thailand, 1963.

وذلك بغرض تبنى الوسائل المحسنة فى الانتاج الزراعى بشقية النباتى والحيوانى وكذلك فى التسويق والإدارة المزرعية والمحافظة على التربة .

وقد أشار ليجانز Leagans[1] إلى مفهوم التعليم الارشادى Extension Education بأنه ذلك النوع من التعليم المصمم اساسا للكبار Adults والذى يستهدف مساعدتهم لتحسين ظروف حياتهم من النواحى الطبيعية والبيولوجية والاقتصادية والاجتماعية . ويستطرد فيقول أنه يمكن تعريف التعليم الارشادى من الناحية الوظيفية كعلم تطبيقى يستمد مكوناته الاساسية من الابحاث فى العلوم الفيزيائية والبيولوجية والاجتماعية والمبلورة فى بنيان من المفاهيم والمبادىء والطرق والموجهة إلى من لم يسعدهم الحظ بالتعليم النظامى أو المدرسى وبصفة خاصة إلى الكبار .

أما برادفيلد Bradfield[2] فقد عرف الارشادالزراعى بأنه « عملية تعليمية غير رسمية تهدف إلى تعليم أهل الريف كيفية إستغلال جهودهم الذاتية للارتقاء والنهوض بمستوى معيشتهم ، وذلك عن طريق حسن إستغلال المصادر الطبيعية المتاحة لهم وإستعمال طرق أفضل فى الزراعة والادارة المنزلية وذلك لصالحهم كأفراد ولصالح أسرهم وأيضا لصالح المجتمع والدولة التى يعيشون بها .

---

(1) Leagans, J. P. and Loomis, C. P. (editors), Behavioral Change in Agriculture: Concepts and Strategies for Influencing Transition, Cornell University Press, Ithaca, N. Y. 1971, pp. 106 — 107.

(2) Bradfield, D. J., Guide To Extension Training, F.A.O., Rome, 1966.

يتضح لنا من الاستعراض السابق أنه فى الوقت الذى اتجهت فيه بعض التعاريف إلى النظر للارشاد الزراعى على أنه عملية تعليمية Process ، فإن بعضها الآخر قد تناوله على أساس أنه خدمة تعليمية Service ، بينما وصفه بعضها على أنه أسلوب أو نظام تعليمى System . وفى حقيقة الأمر فإنه ليس هناك أى تناقض أو اختلاف بين هذه الأوصاف حيث أنها فى الواقع تكمل بعضها بعضا.

مما سبق يتبين لنا أن الارشاد الزراعى هو عمل تعليمى غير رسمى يتطلب تنفيذه تعاون ومشاركة أجهزة ومنظمات رسمية وخاصة تعمل جنبا إلى جنب مع السكان الريفيين رجالا وشبابا ونساءاً يتعلموا فيه عن طريق الاقناع ومن خلال الطرق والمعينات الارشادية المختلفة كيف يحددون مشاكلهم بدقة مع تزويدهم بالمعارف المناسبة والاتجاهات المرغوبة والمهارات الأساسية لتطوير أنفسهم وتنمية قدراتهم ومساعدتهم فى إيجاد الحلول لمشاكلهم .

فلسفة الارشاد الزراعى

وفى ضوء التعاريف السابقة وغيرها نستطيع إستخلاص مجموعة من الأفكار الفلسفية التى تصف العمل الارشادى السليم يمكن تناولها فى النقاط التالية :

أولا — أن الارشاد الزراعى هو فى واقع الأمر عملية تعليمية ، الغرض الاساسى منها نقل المعارف ونتائج الأبحاث العلمية والتوصيات والخبرات والأفكار الزراعية المستحدثة بطريقة مبسطة ومفهومة للسكان الريفيين على اختلاف أعمارهم ومحال أقامتهم ومستوياتهم الثقافية والاقتصادية والاجتماعية وذلك لكى يمكنهم الاستفادة منها بتطبيقها أى بوضعها موضع التنفيذ الفعلى بما يعود عليهم بالنفع ويحقق لهم المزيد من السعادة والرخاء . ولاتقتصر مهمة الارشاد الزراعى على

بجرد نقل وتوصيل نتائج البحوث والمعارف والتوصيات الزراعيـة المصرية بعد تبسيطها إلى جمهور الزراع ، بل أنه يتجاوز ذلك النطـاق إلى الاسهام الحقيقى فى زيادة فاعلية نتائج هذه البحوث وتجاوبها فى المجال التطبيقى .

ثانيا — أن العملية الارشادية ، وإن كانت عملية تعليميـة ، إلا أنها تختلف عن عمليات التدريس المتعارف عليها فى المدارس والمؤسسات التعليميـة الرسمية فى الأوجه التالية :

(ا) أنهـا توجه أساسا إلى هـؤلاء الناس الذين لم يسعدهم الحـظ بالتعليم المدرسى النظـامى أو ممن يريدون المزيد من العلم والمعرفة خارج جدران المدرسة .

(ب) أنها تتم بصورة غير رسمية خارج نطاق المعامـل والفصول الدراسية حيث أنها تجرى فى أماكن عمـل الناس سواء فى مزارعهم أو منـازلهم أو مجتمعاتهم المحلية .

(حـ) ليس لهذا النشاط التعليمى مناهج أو مقررات دراسية محددة ولا يطلب من الدارسين تأدية امتحانات قبـول أو تخرج وكـذا فانه لا يمنح شهادات أو اجازات علمية .

(ء) المحتوى الفنى لهـذه العملية مبنى أساسا على نتائـج البحث العلمى ، لذا فهو ذو صبغة تطبيقية . فالمادة العلمية التى يقوم الارشـاد الزراعى بنقلها إلى جمهوره تعتمد على الأفكار الصالحة للتطبيق المباشر فى كل من الحقل والمنزل الريفى .

(هـ) يتعامل الارشاد مع جمهور كبير من الناس متباينين فى ثقافتهم وخبراتهم وأعمارهم ومشاربهم وذلك عن طريق التطوع والاختيار .

(و) أن تخطيط ووضع البرامج والأنشطة الارشادية يتم عادة بعد حصر

ودراسة حاجات ومشاكل واهتمامات الناس وعلى أساس شعور المسترشدين أنفسهم بأن ما يقدم لهم من معارف وخبرات يقابل حاجاتهم ويحل مشاكلهم ويحقق رغباتهم .

ثالثاً — أن الارشاد الزراعى كعملية تعليمية يستهدف إحداث تغييرات سلوكية مرغوبة ومحددة فى سلوك الفرد كوسيلة لأهداف أبعد وغايات أعمق . وهذه التغيرات السلوكية المرغوبة تبدأ بتغيير فى معارف الفرد وخبراته وميوله ومعتقداته، وتغيير فى مهاراته حتى نصل إلى احداث التغيير المنشود فيما يفعله فيأخذ عن أقتناع بما يوصى به الارشاد الزراعى من أساليب وأفكار زراعية مستحدثة ، والنتيجة الحتمية لذلك تتمثل فى ارتفاع الكفاءة والجدارة الانتاجية الزراعية وبالتالى زيادة فى الدخل ومن ثم ارتفاع مستوى المعيشة . ومتى أرتفع هذا المستوى أزداد الفرد إحساساً بحقوقه وأصبح أكثر تمسكاً بها كما يزداد معرفة فى الوقت نفسه بواجباته فيؤديها عن فهم واقتناع وبدافع من نفسه فيكون بذلك قد أرتقى مستواه الاجتماعى بجانب مستواه الاقتصادى .

رابعاً — أن الارشاد الزراعى بمفهومه السليم يقوم على أساس استخدام الطرق واتباع الاساليب الديمقراطية ويرفض فى نفس الوقت الأساليب التى تعتمد على الضغوط أو فرض الحلول واجبار الناس على اتباع فكرة معينة . ولكنه على العكس من ذلك ينبثق عن حاجات ومشاكل الناس ويعمل على إشراكهم فى تحمل المسئولية وفى اتخاذ القرارات فيما يتعلق بدراسة المشاكل وتحديد الأهداف واختيار أفضل الطرق وأنسب البدائل لبلوغ هذه الأهداف . وتشير نتائج الدراسات والابحاث فى هذا المجال على أن الارشاد الزراعى كنظام تعليمى لا يمكن أن يعمل طويلا أو يدوم نجاحه ما لم يتبع الأساليب الديمقراطية .

خامساً — أن الارشاد الزراعى يؤمن بأهمية الفرد فى صنع التقدم وبمقدرته على التغيير والتطور ويعترف فى نفس الوقت بذاتية الفرد وإمكانية تعليمه واقناعه بأن ما ينصح به الارشاد من توصيات وما يزكيه من أفكار إنما هى لمصلحته ونفعه .

سادسا — أن الارشاد الزراعى يركز عمله بصفة خاصة على الأسرة الريفية بكافة أفرادها رجالا ونساءاً وشباناً على أساس أنها وحدة لها وزنها وأهميتها الكبيرة فى عملية الانتاج الزراعى . ونظراً للارتباط الوثيق بين المنزل والمزرعه فى المناطق الريفية ، لذا فان إهتمام الارشاد بالأسرة الريفية كوحدة لا يقتصر على ناحية معينة بل يتناول مختلف النواحى الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية إذ أن مجرد العمل أو التركيز على ناحية دون أخرى لا يؤدى إلى تحقيق الهدف النهائى الذى يسعى الارشاد الزراعى لتحقيقه ألا وهو الارتقاء بمستوى معيشة الأسرة الريفية وتحقيق مزيدا من السعادة والرفاهية لأفرادها . هذا إلى جانب ما يوليه الارشاد الزراعى بصورته السليمة من عناية خاصة بالشباب الريفى باعتبارهم زراع وأمل المستقبل .

سابعاً — يستخدم الارشاد الزراعى فى توصيل رسائله المختلفة الى جمهور المسترشدين العديد من الطرق الارشادية والوسائل التعليمية والمعينات السمعية والبصرية ولكنه يركز بصفة خاصة على الايضاح العملى بكافة صوره وأشكاله مع اتاحة الفرصة أمام جمهور المسترشدين للتعلم عن طريق العمل والممارسة Learning by doing .

ثامناً — أن الارشاد الزراعى فى مضمونه الواسع والعميق يقوم على أساس التعليم والاقناع ولا يقتصر دوره على مجرد تقديم الخدمات بدون تعليم ، ولو أنه من الممكن ربط الناحية التعليمية الارشادية بتقديم بعض الخدمات للزراع لا سيما

المادية منها كحوافز لعملية الاقناع والتبنى السريع لما ينصح به الارشاد الزراعى من أساليب وأفكار مستحدثة إذ أن ذلك من شأنه تيسير عملية التنفيذ لا سيما فى الأطوار الأولى للعملية الارشادية مع مراعاة ألا تطغى الخدمات على العملية التعليمية الارشادية .

تاسعاً — أن أنشطة وبرامج الارشاد الزراعى ينبغى أن تخطط على أساس من حاجات الناس الملموسة ورغباتهم واهتماماتهم الحقيقية بدلا من فرض أنشطة وبرامج عليهم لا يحسون هم بحاجة إليها ، وذلك لأن الارشاد الزراعى يؤمن بأسلوب الاقناع عن طريق التعليم وينبذ فى نفس الوقت الاكراه أو فرض الأوامر وإعطاء التعليمات وقد ثبت بما لا يدع مجالا للشك أن مجرد سن القوانين وإعطاء الأوامر قد يؤدى إلى تغيير سلوك الناس واتجاهاتهم ولكن مثل هذا التغيير يعتبر تغييرا ظاهريا وسطحيا لأنه تغيير لم يصحبه العملية التعلمية ، ولكنه تغير وليد الضغط والخوف من توقيع وانزال العقاب وتتضح سطحية وعدم فاعلية مثل هذا التغيير عندما يزول مصدر الضغط والخوف ، حينئذ يعبر الأفراد عن حقيقة نواياهم واتجاهاتهم وميولهم تعبيراً يؤكد أن جذور مثل هذا التغيير غير عميقة لأنها ليست نابعة من الإيمان أو حدثت نتيجة اقتناع وبالتالى فان السلوك الذى ترتب عليها كان ضعيفاً وواهيا بعكس التغيير الذى يتم عن طريق التعلم والإقتناع . ويوضح لنا موشر Mosher [1] الفرق فى الإنتاج الزراعى نتيجة برامج نفذت على أساس الفرض والاجبار وأخرى نفذت عن طريق التعليم والاقناع وذلك فى الشكل البيانى التالى :

---

(1) Mosher, A. T , Varities of Extension Education and Community Development, College of Agriculture, Cornell University, Comparative Extension Publication No. 2. Ithaca, New York, 1958, P. 95.



شكل رقم (١) يوضح إتجاه التنمية الزراعية والإنتاج الزراعى نتيجة برامج تعتمد على التعليم والاقناع وأخرى تعتمد على الفرض والإجبار

AB = تمثل التنمية الزراعية والإنتاج الزراعى قبل بداية البرامج .

BE = تمثل التنمية الزراعية والإنتاج الزراعى نتيجة برامج تقوم على التعليم والاقناع .

BD = تمثل التنمية الزراعية والإنتاج الزراعى نتيجة برامج تقوم على الفرض والاجبار .

من الشكل السابق يتضح أنه يمكن عن طريق إنتهاج سياسة الفرض والاجبار تحقيق زيادة فى معدلات الإنتاج الزراعى فى بداية الأمر قد تتفوق على ما تحققه السياسة المبنية على التعليم والاقناع ذلك لأن عملية التعلم بطبيعتها من العمليات بطيئة النمو . ولكن الأمر يختلف كثيراً فى الأمد الطويل حيث تتفوق البرامج القائمة على التعليم والاقناع عن مثيلتها والتى تعتمد على الفرض والاجبار .

ولا يخفى ما لهذا من آثار فكما سبق الذكر فان التغيير المترتب على العملية التعليمية هو تغيير أصيل يبقى ولا يزول أثره بزوال المؤثر الخارجى بعكس تلك البرامج التى تقوم على فرض برامج معينة وإجبار الناس على تنفيذها .

أسس ومبادىء الارشاد الزراعى

هناك عدد من الأسس والمبادىء الإرشادية العامة التى ينبغى على جميع القائمين بالعمل الارشادى على مختلف المستويات مراعاتها والاهتداء بها سواء فى ممارسة العملية الارشادية أو فيما يتعلق برسم وتنفيذ السياسات والبرامج والأنشطة الارشادية الزراعية لكى يتحقق لها النجاح . ويمكن حصر هذه الأسس والمبادىء فيما يلى :

أولا — العمل على كسب ثقة جمهور المسترشدين وتكوين علاقات طيبة معهم :

طبيعة العمل تحتم على المرشد الزراعى كسب ثقة جمهور الزراع وتكوين علاقات طيبة معهم مبنية على أساس من الود والاحترام والثقة المتبادلة والبعد عن التعالى والعمل على إشعار الناس بأهميتهم والثقة فى قدراتهم وإظهار التقدير لمعلوماتهم وآرائهم واحترام عاداتهم وتقاليدهم . كل هذه الأمور تعتبر من الركائز الهامة لتكوين علاقات وطيده بين المرشد وجمهور المسترشدين . وقد يفيد فى تقوية هذه العلاقات وتحسين هذه الصلة التحرك الدائم للمرشد الزراعى وإتصاله بأكبر عدد ممكن من الزراع ، والتحدث معهم والتعرف على وجهات نظرهم فيما يتعلق بالمشكلات الزراعية واقتراحاتهم لحلها فالمرشد الذى يكتفى فقط بالجلوس فى مكتبه ينتظر زواره جديراً بألا يرى أثراً لنصائحه وفى الغالب فإن مثل هذا

المرشد لن يصادف نجاحاً يذكر فى القيام بمهامه الارشادية . ومن الأمور التى تفيد فى تدعيم الثقة بين المرشد والجهاز الارشادى الزراعى من ناحية وجمهور المسترشدين من ناحية أخرى هو نجاح الارشاد فى إيجاد حلول للمشاكل الزراعية الهامة والملحة فى المنطقة ، وكذا عدم إسناد مهام للمرشد تتناقض مع طبيعة مهامه الارشادية مثال ذلك الاشراف على تطبيق وتنفيذ القوانين الزراعية وتوقيع العقاب والجزاءات بالمخالفين لها .

ثانيا ـ العمل الارشادى يقوم على فكرة نبذ الضغوط ومعارضة مبدأ فرض الافكار والبرامج على الناس :

العمل الارشادى السليم يقوم على أساس البعد عن ممارسة الضغوط ويعارض أى فكرة من شأنها إجبار الناس على قبول أو تنفيذ أنشطة أو برامج إرشادية معينة لا يحس الناس بحاجة إليها . إن نجاح واستمرار البرامج الارشادية يعتمد إلى حد كبير على مدى شعور الناس بالحاجة إلى مثل هذه الأفكار أو البرامج والاحساس بالفائدة التى ستعود عليهم من وراء تحقيقها وهذا لن يتأتى إلا عندما تستند هذه البرامج على حاجات ورغبات واهتمامات الناس أنفسهم وانتهاج سياسة تتسم بالديمقراطية فى العمل وإنجاز المهام الارشادية وعدم الخلط بين مفهوم الارشاد الزراعى وعملية تطبيق القوانين واللوائح الزراعية .

ثالثا ـ ينبغى البدء فى العمل مع الزراع من المستوى الذى يوجدون عليه :

العمل الارشادى السليم يبدأ بالعمل من واقع الظروف القائمة أى من المستوى الذى يوجد عليه الناس ووضع البرامج الارشادية على أساس مشاكل وحاجات جمهور الزراع . وهذا يتطلب من القائمين بالعمل الارشادى على مختلف

المستويات وبصفة خاصة العاملين منهم على المستويات المحلية (القرية) ضرورة مداومة الاتصال بالزراع فرادى وجماعات بغرض الالمام بمشاكل وحاجات الزراع كما يرونها والعمل بالتالى على إشراكهم فى تخطيط ووضع وتنفيذ البرامج الارشادية الكفيلة بمجابهة وحل هذه المشكلات .

رابعا ـ وضع الأهداف الارشادية المناسبة :

بعد دراسة الوضع القائم فى المنطقة موضع التنمية والالمام بالمشاكل والحاجات الحقيقية للزراع توضع الأهداف الارشادية الملائمة التى تصبح بالتالى كأهداف يسعى البرنامج الارشادى لتحقيقها . ويجب أن تكون هذه الأهداف واضحة ودقيقة ومحددة . وقد يكون من المتعذر فى أحيان كثيرة تنفيذ وتحقيق جميع هذه الأهداف دفعة واحدة لأن مشاكل الزراع متعددة ومتنوعة ويصعب أن لم يكن من العسير حلها جميعاً فى وقت واحد لأسباب عديدة ربما يكون من أهمها ضيق الموارد المادية والفنية وعدم توافر الامكانيات والظروف المناسبة . وقد يصبح من الحتم فى ضوء هذه الظروف والاوضاع التركيز على عدد مناسب من هذه الاهداف والشروع فى تنفيذها مع مراعاة البدء بمشروعات وبرامج إرشادية قليلة التكاليف نسبياً ويعتقد أن تنفيذها سيعود بالنفع والفائدة على أكبر عدد ممكن من زراع المنطقة ، وفى نفس الوقت يتوقع لهذه المشروعات والبرامج نتائج إيجابية ملموسة وسريعة . وعموماً ينبغى أن تتصف الاهداف الارشادية بالمرونة الكافية بطريقة يمكن معها تطويعها طبقاً للامكانيات المتاحة أو الظروف الطارئة .

خامسا ـ تكييف العمل الارشادى بما يتفق وعادات وتقاليد الزراع :

العمل الارشادى السليم هو ذلك العمل المنبثق والمتطور عن أوضاع المجتمع الزراعية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والذى ينسجم ويتلائم مع عقلية جمهور الزراع . وقد ثبت بما لا يدع مجالا للشك أن التقليد الاعمى ومحاولة إدخال

نظم وأساليب إرشادية نجحت فى بلاد وثقافات معينة وفى ظل ظروف وأوضاع معينة لا يعنى بالضرورة نجاحها فى بلاد أخرى ، وإن كان هذا لا يعنى بطبيعة الحال عدم إمكان الاستفادة من نظم وخبرات البلاد المتقدمة فى هذا المجال وإنما المقصود هو إقتباس ما يتناسب ويتلائم منها مع نظمنا وأوضاعنا مع ضرورة موائمة هذه النظم والخبرات بما يتفق وعقلية الزراع والقيم والعادات والمعتقدات السائدة فى المجتمع الريفى المصرى . على أنه ينبغى وأن يؤخذ بين الاعتبار فى تطوير العملية الارشادية الاعتماد على الاسلوب البحثى العلمى الميدانى .

سادسا - مبدأ اشراك جمهور المسترشدين فى تخطيط وتنفيذ الانشطة والبرامج الارشادية :

من الأسس والمبادىء الارشادية الهامة مبدأ الاستعانة بجمهور الزراع على المستويات المحلية فى عمليات رسم وتنفيذ الأنشطة والبرامج الارشادية بمختلف أنواعها ويكمن فى ذلك مزايا كثيرة منها الاستفادة من خبرات وتجارب هؤلاء الناس وإلمامهم بالمشاكل والأوضاع المحلية ولا يخفى ما للكثير من هذه الخبرات والتجارب من فوائد فى وضع البرامج الارشادية على أسس سليمة . وهذه الحقيقة لا تتعارض أبداً ولا تقلل فى نفس الوقت من أهمية وفائدة معارف وخبرات الاخصائيين والمرشدين ، بل على العكس فإن تفاعل خبرات وتجارب الزراع مع خبرات ومعارف المرشدين والاخصائيين يؤدى إلى أفضل النتائج فيما يتعلق برسم وتنفيذ البرامج والأنشطة الارشادية المختلفة . هذا فضلا عن ما يتيحه إشراك الزراع فى عمليتى تخطيط وتنفيذ الأنشطة والبرامج الارشادية من خلق مواطنين صالحين قادرين على إدراك مشاكلهم وتحديدها ووضع الحلول السليمة لها وهذا فى حد ذاته هدف كبير يسعى الارشاد الزراعى إلى تحقيقه .

ليس هذا فقط وإنما يفيد إشراك الزراع فى تخطيط وتنفيذ البرامج الإرشادية فى ضمان التزامهم بها وتنفيذهم لها وتعضيدهم إياها وفى هذا ضمان أكيد لنجاح وتقدم هذه البرامج .

سابعاً ـ مبدأ الاستعانة بالقادة المحليين :

بالرغم من المزايا المتعددة التى أوردناها لمبدأ اشراك جمهور المسترشدين فى عمليتى تخطيط وتنفيذ الأنشطة الارشادية إلا أنه قد يكون صعب التنفيذ فى أحيان كثيرة فى الواقع العملى لاعتبارين . الاعتبار الاول هو أنه قد يتواجد اعداداً كبيرة من الزراع (وهو الحال فى كثير من المجتمعات الريفية المصرية) يصعب أو يتعذر الاتصال بهم أو مناقشة معظمهم . أما الاعتبار الثانى فهو يتعلق بتواجد أعداد قليلة نسبياً من الزراع تستطيع فعلا المشاركة الإيجابية فى عمليتى تخطيط وتنفيذ البرامج والأنشطة الاشادية (وهذا صحيح لحد كبير فى كثير فى المجتمعات الريفية النامية) . ومن هنا تبرز الأهمية الحيوية للدور الذى يمكن أن يلعبه القادة المحليين سواء بالنسبة للعمل الارشادى أو النهوض بالمجتمع الريفى المحلى . فهؤلاء القادة المحليين يقومون بخدماتهم عن طريق التطوع بلا مقابل مادى ، ويعملون فى نفس الوقت كهمزة وصل بين المرشد الزراعى والزراع وعليهم تتوقف عملية نقل وتوصيل المعارف المبسطة والأفكار والاساليب الزراعية المستحدثة لبقية الزراع فى المنطقة ، كذا فانه يمكن تنظيمهم فى شكل لجان مختلفة للاسهام فى عمليات تخطيط وتنفيذ البرامج الارشادية وتقييمها . لذا فانه يجب على المرشد الزراعى أن يعمل على اكتشاف هؤلاء القادة وتدريبهم التدريب اللازم لأداء مسئولياتهم ومهامهم وفى نفس الوقت يعمل على كسب ثقتهم و تعضيدهم .

ثامنا ـ مبدأ لامركزية الادارية والتحرر من قيود الروتين الحكومى .

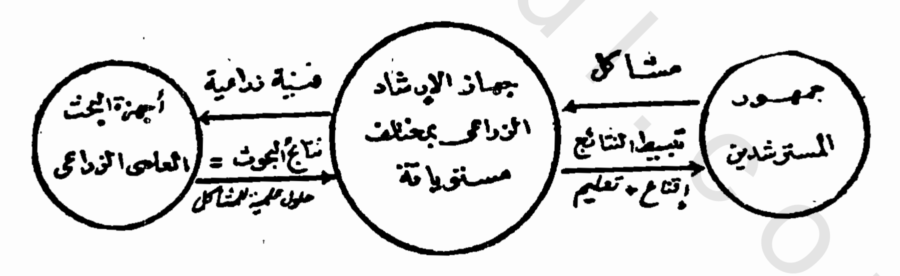
طبيعة العمل الارشادى تتطلب الاخذ بمبدأ لامركزية الإدارة وتفويض السلطة إذ أن المركزية فى عملية إتخاذ القرارات من شأنها تعطيل سرعة التنفيذ وما يترتب على ذلك من فشل كثير من البرامج والأنشطة الارشادية التى يرتبط تنفيذهـا بتوقيت زمنى معين . هـذا بالإضافة إلى أن لامركزية الإدارة هى احدى بذور الديمقراطية السليمة التى تسعى إلى إشراك أكبر عدد ممكن من الناس فى عملية إتخاذ القرارات بدلا من تركيزها فى يد فرد واحـد أو عدد قليل من الافراد ، ومما لاشك فيه أنه عندما يشارك أكبر عدد ممكن من الزراع وقادتهم المحليين فى عملية إتخاذ القرارات تأتى هذه القرارات معبره أصدق تعبير عن آراء القاعدة الكبيرة من الزراع. ونظرا للطبيعة المميزة للعمل الإرشادى التى تستدعى فى أحيان كثيرة السرعة فى إتخاذ القرارات وتتطلب قـدرا من حرية التصرف فى إنجاز الأعمال ، لذا فانه يصبح من الضرورى تحرير الارشاد من قيـود الروتين الحكومى إذ أن خضـوع العمل الإرشادى الزراعى للروتين الحكومى من شأنه التأخر فى إنجاز أنشطته وعدم تحقيق مايوعدبه الزراع والنتيجة الحتمية لذلك هو فقدان الثقة من ناحية جمهور المسترشدين بالنسبة للجهاز الارشادى والعاملين به وفشل البرامج الارشادية فى تحقيق أهدافها .

تاسعا ـ الاتصال الوثيق والتعاون التام بين اجهـزة البحث العلمى الزراعى وجهاز الارشاد الزراعى :

البحـوث الزراعية وليـدة البحث العلمى تعـد الأساس المتين والقـاعدة الصلبة الذى تقوم عليه النهضة الزراعيـة فى أى دولة عصرية . وجهـاز الارشاد الزراعى هو التنظيم المسئول عن نقل وتوصيل نتائج هذه البحوث من مصادرها

البحثية إلى من هم فى حاجة إلى تطبيقها ألا وهم الزراع . وهذا إن دل على شيء فإنما يدل على الصلة القوية والعلاقة الوثيقة التي تربط الارشاد الزراعى بالبحوث الزراعية. وهذا يتطلب بالتالى أن يكون هناك اتصالا وثيقاً وتعاوناً تاماً ومستمرا بين رجال البحث والارشاد . فالارشاد الزراعى بدون بحوث تطبيقية مستمره ومتجددة لا يمكنه أن يحقق أهدافه ، وبالمثل فإن البحوث الزراعية بدون وجود جهاز إرشادى فعال يقوم بتوصيل نتائجها للزراع تصبح عقيمة لا نفع منها .

وعلى هذا فانه يمكن القول بأن الارشاد الزراعى من الناحية الوظيفية ينمو وينهض ويتطور كلما نشطت حركة البحث العلمى الزراعى وكلما زاد ترابط وتلاحم أجهزة البحوث الزراعية مع أجهزة الارشاد الزراعى على مختلف مستوياته. هذا ويمكن توضيح العلاقة التبادلية بين أجهزة البحوث الزراعية وجهاز الارشاد الزراعى وجمهور المسترشدين بالشكل التوضيحى التالى :



شكل رقم (٢) يوضح العلاقة التبادلية بين أجهزة الابحاث العلمية الزراعية وجهاز الارشاد الزراعى وجمهور المسترشدين

عاشراً ـ ضرورة التنسيق والتعاون بين جهاز الارشاد الزراعى والمؤسسات والهيئات الزراعية وغير الزراعية الأخرى :

الارشاد الزراعى إن هو إلا أحد التنظيمات التي تسعى وتعمل على النهوض

بالزراعة والارتقاء بالحياة الريفية بوجه عام . والجهاز الارشادى يعمل جنباً إلى جنب مع منظمات ومؤسسات وهيئات زراعية وغير زراعية يتصل عملها ونشاطها بصورة مباشرة أو غير مباشرة بالزراعة والنهوض بالسكان الريفيين . ومن المفيد والحال كذلك وجود تعاون وثيق بين القائمين بالعمل فى هذه التنظيمات والمؤسسات والتنسيق بين أنشطتها وبرامجها توحيداً للجهود وصيانة للموارد الشحيحة من الرجال والأموال والمهمات وعدم الخلط وتفادى تكرار الأنشطة المتشابهة . ومن أمثلة المؤسسات والهيئات والتنظيمات التى تعمل فى الريف : بنك الائتمان الزراعى ، التعاونيات الزراعية ، والمؤسسات التعليمية والثقافية والدينية . . . الخ .

حادى عشر ـ ضرورة توفير جميع مستلزمات القيام بالأنشطة الارشادية :

العمل الارشادى الناجح يتطلب ضرورة توفير مستلزمات القيام بالأعمال والمهام الارشادية بطريقة فعالة . ومن هذه المستلزمات ضرورة توفير العدد الكافى من المرشدين الزراعيين واخصائى المواد الارشاديين المؤهلين والمدربين للقيام بمختلف الانشطة الارشادية عن كفاية وجدارة . ليس هذا فقط وإنما ينبغى تنظيم برامج التدريب المناسبة لهم سواء قبل إلحاقهم مباشرة بالعمل الارشادى أو أثناء مزاولتهم لهذا العمل على أن تعقد هذه البرامج بصفة دورية ومنتظمة وذلك بقصد تزويدهم بالمعارف والخبرات والمهارات الجديدة ومناقشة المشاكل التى تعترض العمل الارشادى . مع مراعاة تحسين ظروف العمل ووضع نظام للحوافز للعاملين فى جهاز الارشاد الزراعى لا سيما العاملين منهم على المستوى المحلى، وتتضمن مستلزمات القيام بالأعمال الارشادية كذلك العمل على توفير وسائل الانتقال المناسبة وتوفير الادوات والمعدات والوسائل والمعينات الارشادية التى يتعذر بدونها الوصول أو نقل الرسائل الارشادية إلى جمهور الزراع .

ثانى عشر - التقييم والمتابعة المستمرة :

من المعروف أن التقييم الدورى المنتظم والمتابعة المستمرة لأوجه التقدم والانجازات التى تم تحقيقها فى محاولة للتعرف على نقاط القوة والضعف يساهم كثيراً فى زيادة فاعلية العمل الارشادى ، ويوفر فى نفس الوقت الأساس السليم لتعديل الخطط والأهداف الأرشادية ، ويفيدفى إختيار أنسب الطرق والمعينات الارشادية طبقاً لمقتضيات الظروف والأوضاع المحلية السائدة . وبصفة عامة فانه ينبغى أن يتسم البرنامج الارشادى دائماً بالمرونة الكافية بطريقة تمكن القائمين بالعمل من مقابلة الظروف الطارئة والحاجات المتغيرة .

دور الارشاد الزراعى

إن رسالة الارشاد الزراعى لا تقتصر على مجرد العمل على زيادة الانتاج الزراعى بشقيه النباتى أو الحيوانى أو السعى إلى إحداث تقدم تكنولوجى فى أساليب وطرق الزراعة ، ولكن رسالته تتخطى ذلك النطاق وتمتد لتشتمل على إحداث نهضة إجتماعية ريفية عن طريق إحداث نهضة إقتصادية بإستغلال كل ما فى الريف من فرص وموارد وإمكانيات طبيعية أو بشرية وتثقيف وتوعية الزراع وتنمية قدراتهم وتحسين مهاراتهم وتغيير اتجاهاتهم وأسلوب تفكيرهم حتى يتمكنوا من الإستفادة الكاملة من التقدمات العلمية والتكنولوجية فى الزراعة مما يؤدى إلى رفع مستوياتهم المعيشية والارتقاء بمجتمعاتهم المحلية . ومن الأدوار الحيوية الأخرى التى يمكن أن يقوم بها الارشاد الزراعى ما يلى :

(١) لا تنحصر أهمية الارشاد الزراعى فى كونه حلقة الاتصال بين أجهزة الأبحاث العلمية الزراعية والزراع من خلاله يمكن نقل نتائج الأبحاث والتوصيات

الزراعية بعد تبسيطها إلى من هم فى حاجة إليها ، بل تزداد أهميته بالدور الحيوى المميز الذى يقوم به فى تزويد أجهزة البحث العلمى الزراعى بمشكلات واقعية نابعة من الميدان لإيجاد الحلول لها ، وهذا يؤدى بدوره إلى زيادة فاعلية هذه البحوث وتجاوبها فى المجال التطبيقى .

(٢) دور الارشاد الزراعى فى توعية وتثقيف المزارع وتغيير إتجاهاته وتطويره عن طريق الاقناع فيدرك أن ما ينصح به طرق وأساليب زراعية مستحدثة إنما هى لفائدته وأن ما يتعلمه من معارف ومهارات جديدة سيعود عليه بالنفع فيصبح بذلك فرداً منتجاً قوياً وفعالا فى المجتمع الذى يعيش فيه قادراً على النهوض بأعبائه متضامنا فيما يبذل من جهد لمساعدته على مساعدة نفسه ويصبح أكثر تفهما ومن ثم أكثر تجاوبا مع مشاريع التنمية والاصلاح. ولا يخفى ما لهذا من أهمية عظيمة فى عمليات التنمية الزراعية ومشروعات النهوض بالريف ، فمهما تقدمت الأبحاث ومهما وضع من تخطيط أو سياسات ومهما توفر من إمكانيات للتحسين فان هذا كله لن يؤدى إلى نتائج إيجابية ملموسة إلا إذا وصلت هذه الجهود إلى القاعدة العريضة من الزراع واقتنعت بها وتجاوبت معها . ومن الصعب حدوث ذلك ما لم تتغير عقلية الفلاح ويزداد وعيه وإدراكه وهو الهدف الذى يسعى الارشاد الزراعى إلى تحقيقه .

(٣) دور الارشاد الهام فى شن الحملات لتوعية وحث الزراع على إحترام وتنفيذ القوانين واللوائح والسياسات الزراعية التى وضعتها الدولة للمحافظة على الثروة الزراعية . ولا يقصد بذلك بطبيعة الحال قيام المرشد الزراعى بمراقبة تنفيذ القوانين واللوائح الزراعية وتوقيع الجزاءات على المخالفين لها فهذا عمل يتنافى فى الواقع مع مبادىء الارشاد وإنما المقصود بذلك هو محاولة شرح

وتفسير مضمون هــــذه التشريعات واللوائح لجمهور الزراع وإقناعهم بجدواها وحثهم على تنفيذها لما يترتب على ذلك من نفع لهم ولمجتمعهم .

(٤) يلعب الارشاد الزراعى دوراً رئيسيا فى تنمية مـوارد المجتمع الزراعية والمحافظة عليها . فبرامـج وأنشطة الارشاد الزراعى الجيدة تعمـل على الاستفادة الكاملة من جميع الطاقات والمصادر والامكانات المتاحـــة فى البيئة وإستغلالها لصالح الأفـراد والمجتمع . وقـد ثبت حاجة القطاع الزراعى فى كافة المجتمعـات المتقدم منهـــا أو المتخلف إلى الخدمات التى يقدمهـا الارشاد الزراعى فى هذه المجالات وغيرها .

(٥) لايقتصر دور الارشاد على زيادة الانتاج الزراعى فحسب وإنما يسعى أيضا إلى رفع الكفاءة والجدارة الانتاجية الزراعية ووضـــع العملية الانتاجية الزراعية على أسس إقتصادية بمعنى زيادة الانتاجية مع خفـض التكاليف بتوفير مستلزمات الانتاج الزراعى وتطبيق أفضل الطرق فى الادارة المزرعية والتسويق بما يترتب على ذلك من زيادة فى العائد الاقتصادى الناتج من هذه العملية الإنتاجية .

(٦) يمكن أن يقوم الارشاد بدور فعـال فى تنمية الدخـل الزراعى للاسر الريفية عن طريق إدخال ونشر الحرف والصناعات الريفية الزراعية التى يعتمد تصنيعها على المنتجات الزراعية بهـدف إستغلال جميع إمكانيات البيئـة والمساهمة فى تحسين دخل الزراع وأسرهم وإستغلال أوقات الفـراغ وإيجـاد فرص عمل للمزارع وأفراد أسرته يشغلهم طـوال العام وبالتالى يمكـن التغلب على مشكلة البطالة المقنعة التى يعانى منها الريف المصرى .

(٧) دور الارشاد الزراعى فى توعية الـزراع وأسرهم بالنسبة للمشاكل والبرامج والسياسات القومية التى تهم أفراد المجتمع ككل مثل برامج محو الامية، مشكلة الانفجار السكانى ، مشروعات تنظيم الأسرة وتحديد النسل ، العمل على

زيادة المدخرات والحد من الاستهلاك ... الخ إذ يمكن للارشاد أن يلعب دوراً حيويا فى جميع هذه المجالات عن طريق تكريس وسائله وإمكانياته فى الدعوة والتوعية لها .

(٨) يهتم الارشاد اهتماماً خاصاً بالاسرة والمرأة الريفية بتثقيفها وإثارة وعيها وإعدادها إعداداً سليما يمكنها من القيام بدورها وذلك عن طريق وضع برامج خاصة يشرف على تنفيذها مرشدات زراعيات متخصصات فى الاقتصاد المنزلى الريفى وتتناول مثل هذه البرامج المجالات الانتاجية الزراعية المنزلية مثل نشر الصناعات الريفية الزراعيه الصغيرة والتوعية فى مجالات التغذية والكساء والرعاية الصحية وتنظيم ميزانية الأسرة وتحديد نسلها والعناية بنظافة المنزل ...الخ .

(٩) يولى الارشاد الزراعى عنايه خاصة بالشباب الريفى باعتبارهم زراع وأمل المستقبل فينظم لهم البرامج التدريبية الزراعية والثقافية والترويحية لكى يخلق منهم جيلا من الزراع أعد إعداداً سليما على أسس الزراعة العلمية الحديثة وإعداد قادة من بينهم على مستوى عال من الكفاءة والوعى ليكونوا خير مساعدة للمرشدين الزراعيين فى تأدية مهامهم الارشادية مما يسهل مهمة الارشاد فى المستقبل .

(١٠) دور الأرشاد فى برامج ومشاريع التنمية الزراعية الرأسية والأفقية . فنى مجال التنمية الزراعية الرأسية ، يعمل الإرشاد الزراعى على مضاعفة الإنتاج الزراعى من الرقعة الزراعية الحالية وذلك عن طريق تطبيق نتائج البحوث والمكتشفات الزراعية والأفكار والاساليب الزراعية المستحدثة . أما فيما يتعلق بمجالات التنمية الزراعية الأفقية ، فيمكن للارشاد أن يلعب دوراً كبيراً فى تطبيق المعارف والخبرات الزراعية المستحدثة واستبدال الأساليب الزراعية التقليدية بأساليب حديثه ومساعدة المهجرين الجدد فى التكيف على ظروف الحياة الجديدة .

أهداف الارشاد الزراعى

ماهى الاهداف ؟ Objectives

عرف كل من كلسى وهيرن[1] Kelsey and Hearne الأهداف على أنها « لفظ يعبر به عن الغايات التى توجه اليها جهودنا » . أما ليجانز[2] Leagans فقد عرف الأهداف على أنها « اتجاه حركة معينة a direction of movement أو حالة أو وضع معين يراد الوصول اليه من خلال العمليات التعليمية »

وفى ضوء ذلك ينبغى على العاملين فى الحقل الإرشادى أن يدركوا جيداً أن كل الناس لاترغب أبداً فى السير فى نفس الإتجاه أو بنفس السرعة أو أن تمضى لنفس المسافة . فاتجاهات الحركة تتباين فى أهميتها بالنسبة لمختلف الناس . وبناء على ذلك فإنه يتمين على الارشاد الزراعى أن يتيح للناس فرصاً عديدة للسير فى اتجاهات مختلفة ، وهذا هو مايعبر عنه فى واقع الأمر باصطلاح « وضع برامج متزنة » balanced programs . وبناء على ماتقدم فإن الهدف الإرشادى الجيد هو ذلك الهدف الذى يتيح الفرصة أمام أكبر عدد ممكن من الناس للتحرك مسافة معينة ، وعلى الارشاد أن يساعد الناس فى تحديد الاتجاهات التى يريدون التحرك أو المضى فيها ويساعدهم أيضاً فى المضى قدما فى هذه الإتجاهات وهذا فى حقيقة الأمر هو جوهر العمل الارشادى بمفهومه السليم .

ويميز بعض الكتاب[3] بين إصطلاحى الأهداف objectives والمرامى

---

(1) Kelsey. and Hearne, op. cit., p. 117.

(2) Ibid, p. 118.

(3) Ibid. p. 118.

goals ، فإذا ما اتفقنا على تعريف الأهداف بأنها ، إتجاه حركة معينة ، فان المرمى goal يمكن تعريفه ، كمسافة فى اتجاه ما يتوقع الفرد أن يقطعها فى فترة زمنيه معينة ، ويمكن توضيح هذه النقطة بمثال : لنفرض أن هـدف البرنامج الارشادى طويل المدى (٥ سنوات) فى منطقة ما هو النهوض بمتوسط محصول الذرة من ٩ إلى ١٤ أردب للفدان ، وعلى ذلك فيكون المرمى بالنسبة لكل سنة من سنوات البرنامج هو زيادة متوسط الفدان من الذرة بمقدار أردب عن محصول السنة السابقة لها وهكذا .

مستويات الاهداف : Levels of Objectives

للأهداف الارشادية مستويات مختلفة تبدأ من القمة بمستوى الأهداف المجتمعية وتنتهى من أسفل بمستوى الأهداف التعليمية أو التنفيذية ، هذا ويمكن تصنيف الأهداف الارشادية فى مستويات ثلاثة [1] على النحو التالى :

أولا – اهداف اساسية أو شاملة : Fundamental Objectives

وهى تلك الأهداف الشاملة للمجتمع وتشمل : توفير الحياة الطيبة ، تكوين المواطن الصالح ، ديمقراطية المجتمع ، تطوير الفرد ، زيادة الدخل ... الخ . ومثل هذه الأهداف توجد بصفة عامة فى دساتير الأمم وفى تشريعات ومواثيق الهيئات والمنظمات ونقبلها على أنها أمور بديهية فى حياتنا .

وبالنسبة للارشاد الزراعى فان هدفه الاساسى هو أن يعلم الناس أن يحددوا مشاكلهم بدقة ، وأن يساعدهم فى تحصيل واكتساب المعارف الجديدة ، ويحفزهم على العمل على أن يكون هذا العمل نتيجة معرفتهم واقتناعهم .

---

(1) Ibid. pp. – 126

ثانيا - أهداف عامة : General Objectives

وهى أهداف أكثر تحديداً من المستوى السابق وتتصل إتصالا مباشرا بالإرشاد الزراعى وتتعلق بالنواحى الإجتماعية والإقتصادية والاخلاقية للسكان الريفيين . ومن الأهداف العامة للارشاد الزراعى نورد ما يلى :

١ ـ تزويد المزارع بالمعرفة وتقديم المساعدة اللذين يمكنانه من أن يزرع بكفايه وجدارة ومن ثم يزيد دخله ويرتفع مستواه .

٢ ـ تنمية النواحى الإجتماعية والإقتصادية والترويحية لدىالسكان الريفيين مما يؤدى إلى تكوين أسر ريفية سعيدة .

٣ ـ إتاحة الفرصة لأهل الريف لإكتشاف مواهبهم فى نواحى العمل والمرح والحيـــاة الاجتماعية والقيادة وتزويدهم بالمعارف التى تساعد فى تنمية القيادة والتعاون بينهم .

٤ ـ الاهتمام بتحسين الأحوال الصحية للسكان الريفيين عن طريق إتباع طرق التغذيه الصحيحة والرعايه الصحية السليمة .

٥ ـ مساعدة أفراد الأسرة الريفية فى الاحساس بالفرص والمجالات المتاحة لهم فى بيئاتهم الريفية وحفزهم على إنتهازها وإستغلالها بما يعود عليهم بالنفع ، وأيضا تثقيفهم وتوعيتهم بما يدور حولهم من أحداث سواء على الصعيد الدولى أو القومى والمحلى .

٦ ـ بناء مجتمعات ريفية سعيدة وتكوين زراع وسكان ريفيين فخورين بمهنتهم مستقلين فى تفكيرهم ، ايجابيين فى نظرتهم ، معتمدين عـــلى أنفسهم ، ويدينون بالولاء والاخلاص لمجتمعهم المحلى والقومى .

ومن الأمثلة السابقة للاهداف العامة التى يسعى الارشاد الزراعى لتحقيقها يتضح لنا أن الارشاد الزراعى يتناول نواحى متعددة من إقتصاديه زراعية واجتماعية وثقافية وترويحية ومنزلية وأسرية ومجتمعية محلية ، فأهدافه الاقتصادية تستهدف زيادة دخل المزارع عن طريق تطوير الانتاج وتحسين وسائله من خلال الاستخدام السليم لكافة عوامل الانتاج (من أرض وقوى بشرية ورأس مال وإدارة) ثم تطويرها بوسائل إقتصادية من شأنها زيادة الانتاج مع خفض التكاليف . أما أهدافه الاجتماعيه فتنطوى على توعية السكان الريفيين وجعلهم اكثر إدراكا ومن ثم أكثر قدرة على تحديد مشاكلهم بدقة والتفكير السليم فى ايجاد حلول لها مع تشجيع المبادرة الفردية والعمل الجماعى والتعاونى وبث روح الاعتماد على النفس وتنمية القيادات الريفيه المحليه . أما عن أهداف الأرشاد الزراعى التعليميه فتنطوى على توسيع آفاق الزراع وتثقيفهم وتزويدهم بالمفيد من المعارف والمهارات وتدريبهم وتعريفهم بما يدور من حولهم من أحداث وانعكاساتها على حياتهم العامه والخاصه . ليس هـذا فقط وإنما يتناول الارشاد الزراعى أيضا علاقة الفرد بالمجتمع المحلى وعلاقة الاسرة بالمجتمع العام .

ثالثا - أهداف تنفيذية أو قريبة Working Objectives

وهى أهداف أكثر دقة وتحديدا من الأهداف فى المستويين السابقين. وهذه الأهداف المحددة تركز على الفرد والجماعه وتختص بحاجات الناس الاجتماعيه والاقتصادية والتعليميه وبتحقيق هذه الاهداف يمكن بلوغ الأهداف العامه للارشادالزراعى. هذا ويمكن تناول الأهداف التنفيذيه أو القريبه من زاويتين. الأولى من وجهه نظر المرشد مثل إقناع الزراع بإستعمال فكرة زراعيه معينة أو الاقلاع عن أسلوب زراعى معين . والثانية من وجهة نظر الناس مثل كيف

يمكن زيادة إنتاج محصول معين أو كيفية إستعمال آلة زراعية معينة . ومن أمثلة الأهداف التنفيذية أو القريبة نورد ما يلى :

١ — تحسين سلالات الماشية المحلية عن طريق التهجين .

٢ — زيادة إنتاجية المحاصيل الزراعية .

٣ — وضع العملية الإنتاجية على أسس اقتصادية بإستعمال طرق الادارة المزرعية السليمة وتحسين طرق تسويق الحاصلات الزراعية والمنتجات الحيوانية .

٤ — تنمية روح التعاون والقيادة بين النـاس مع حفزهم على قبول وتحمـل المسئوليـــة .

أهداف الارشاد الزراعى ينبغى أن تكون تعليمية :

من أبرز خصائص الأهداف الارشادية هى أن تكون تعليمية مغيرة لسلوك المسترشدين. إن التعليم يعنى التغيير فى السلوك الإنسانى. والإرشاد الزراعى كنظام تعليمى — شأنه فى ذلك شأن بقية النظم التعليمية الأخرى — يستهدف إحداث تغييرات سلوكية مرغوبة فيمن يتعامل معهم . ويمـكن أن يأخذ التغيير الناتج عن العملية التعليمية صورة أو أكثر من الصور التالية :

١ ـ تغييرات فى المعارف : Changes in Knowledge

وهى تشمل التغييرات فى معارف الناس وأنواعها . وهذا يعنى إحداث تغيير فى البنيان المعرفى للفرد . إن إكتساب الفـرد لأفـكار ومعلومات جديدة هى أولى مراحل التغير السلوكى المعـــرفى . فزيادة معارف ومعلومات المزارع فيما يتعلق بفكرة زراعية معينة يؤدى بلا شك إلى تفهمه أكثر لهذه الفكرة .

٢ ـ تغييرات فى المهارات : Changes in Skills

وهى إحداث تغيير فيما يقوم به الفرد من مهارات . وتتعلق هذه التغييرات بكيفية آداء الفرد شيئاً ما بسهولة ويسر، وأيضاً بعدد الأشياء التى يستطيع إتقانها ومدى صعوبتها أو تعقيدها . والمهارات إما أن تكون :

أ ـ مهارات عقلية أو فكرية: مثل القدرة على التفكير السليم والابتكار والتخطيط، ومقدرة الشخص على وضع الحلول ، والطرق التى يجابه بها المشكلات الجديدة .

ب ـ مهارات آدائية حركية أو يدوية : مثل قـدرة المزارع على تقليم شجرة كان يعجز عن تقليمها من قبل .

٣ ـ تغييرات فى الاتجاهات : Changes in Attitudes

أى التغييرات التى تحدث فيما يشعر أو يحس أو يعتقد فيه الناس . فعلاوة على المعارف والمهارات فان لدى الناس اتجاهات أو ميول قد تكون «مع» أو «ضد» أشياء أو أفكار معينة . ويمكن تعريف الاتجاهات بأنها عبارة عن ميل عاطفى تنظمه الخبرة ليتفاعل إيجابياً أو سلبياً نحو شخص أو موقف أو شىء معين . وتعتبر الاتجاهات بمثابة قوى فعالة فى تحديد إستجابة الفـرد وتوجيه سلوكه وأفعاله . والاتجاهات كما ذكرنا قد تكون «إيجابية» أو «سلبية» «مع» أو «ضد» بدرجات متفاوته من الحدة أو القوه . وأنه من الممكن تغيير أو تعديل اتجاهات الناس بحيث تصبح هذه الاتجاهات اكثر إيجابية ومن ثم اكثر تجاوباً لما يدعو له الإرشاد الزراعى من تغييرات مرغوبة .

ولكى تفيد الأهداف الإرشادية التعليمية فى إحداث تغييرات حقيقية فى المجالات الثلاثة سالفة الذكـر **فان هذه الأهداف ينبغى أن تقابل المعايير الأساسية التالية :**

١ — يمكن تنفيذها فى حدود المصادر والإمكانيات المادية والبشرية المتاحة.

٢ — ان يترتب على تحقيقها اكبر قـدر من الإستفادة والرضا والاشباع لأكبر عدد ممكن من جمهور المسترشدين .

٣ — يمكن تنفيذها وتحقيقها فى ضوء :

أ — وقت وجهد وامكانيات المرشد.

ب — المصادر والإمكانيات الطبيعية والإقتصادية لجمهور المسترشدين .

جـ — طاقة واستعداد وقابلية المسترشدين الذهنية والتعليمية .

٤ — أن تحدد بوضوح ودقـة نوع التغيير أو التغييرات المرغوب احـداثها أو إنمائها فى جمهور الزراع مع تحديد وسيلة تحقيق أو احداث هذا التغيير .

هذا وتتصف الأهداف الارشادية التعليمية الجيدة بما يلى :

١ — التحديد الواضح والدقيق .

٢ — القابلية للتقييم عن طريق صياغة الأهداف بطريقة تمكن من تحديد وقياس انجازاتها .

٣ — يمكن تحقيقها فى حدود الوقت والموارد والامكانيات المتاحة .

٤ — محددة للتغيرات السلوكية المرغوب إحداثها فى جمهور المسترشدين .

٥ — أن يكون لها ما يبررها — أى إنبثاقها عن حاجات ورغبات ومشاكل الزراع الهامة والملحة .

٦ — أن تكون مرغوبة من النواحى الإقتصادية والاجتماعية — أى تؤدى إلى تحقيق الأهداف العامة التى يسعى الارشاد الزراعى إلى تحقيقها .

علاقة الارشاد الزراعى بالعلوم الأخرى

أولا - صلة الارشاد الزراعى بالعلوم الاجتماعية والعلوم الاجتماعية الزراعية:

يعتبر الارشاد الزراعى أحد العلوم الاجتماعية الزراعية شأنه فى ذلك شأن علم الاقتصاد الزراعى Agricultural Economics وعلم المجتمع الريفى Rural Sociology ويعتمد الارشاد الزراعى على كثير من العلوم الاجتماعية والاجتماعية الزراعية ويستمد منها الكثير من النظريات والمعارف والأسس وطرائق البحث .

ومن العلوم الاجتماعية الأساسية التى لها أهمية كبيرة فى مجال الارشاد الزراعى علم المجتمع Sociology ، وعلم النفس Psychology ، وعلم النفس الاجتماعى Social Psychology ، وعلم النفس التربوى Educational Psychology ، وعلم الانثروبولوجى Anthropology ، وعلم ديناميات الجماعة Group Dynamics وغيرها . وحتى يستطيع رجل الارشاد أن يتفهم سلوك وتصرفات وأفعال الناس وإمكان أحداث التغييرات المرغوبة فى معارفهم واتجاهاتهم وميولهم ... الخ فإنه ينبغى أن يتزود بالمعارف والنظريات المناسبة فى هذه العلوم .

وبالإضافة إلى مجالات المعرفة المختلفة التى تدخل فى نطاق العلوم الإجتماعية الأساسية والتى يمكن الاستفادة منها فى الارشاد الزراعى . فإنه يوجد إرتباط أوثق بين الارشاد الزراعى باعتباره أحد العلوم الاجتماعية الزراعية والعلوم الإجتماعية الزراعية الأخرى ومنها علم الاقتصاد الزراعى وعلم المجتمع الريفى .

فعلم الاقتصاد الزراعي الذي تشتمل فروعه المختلفة على حقائق ومعارف

وأفكار ونظريات تتعلق بالتسويق الزراعى ، والتعاون الزراعى ، وإدارة الأعمال المزرعية ، وإقتصاديات الأراضى ، وإقتصاديات الزروع والإنتاج الحيوانى ، والتمويل والسياسة الزراعية ، وإقتصاديات التنمية الزراعية وغيرها يعتبر أحد الركائز الهامة التى يستمد منها المرشد الزراعى الكثير من توصياته وأفكاره لجمهور الزراع بغية وضع العملية الانتاجية الزراعية على أساس إقتصادى سليم يتحقق فيها زيادة الإنتاج مع خفض التكاليف . هذا بالإضافة إلى أن إلمام المرشد الزراعى بأسس ومبادىء الإقتصاد يمكنه من تقدير العائد الإقتصادى الصافى للافكار والاساليب الزراعية المستحدثة ومن ثم يمكنه تحديد اكثرها ربحا وأفضلها ملائمة للظروف الإقتصادية لجمهور الزراع .

أما علم المجتمع الريفى فهو ذلك العلم الذى تتناول مباحثه دراسة خواص السكان الريفيين ، وأنواع العلاقات وأنماط التفاعل السائدة فى المجتمعات الريفية ، ودراسة الظواهر والمشاكل والعلل الاجتماعية الريفية ، ودراسة الموارد البشرية بالمجتمعات الريفية وأساليب النهوض والارتقاء بهذه المجتمعات وكذا دراسة المؤسسات الإجتماعية القائمة . وغنى عن القول فانها جميعاً مجالات حيوية بالنسبة للعمل الارشادى بصفة خاصة وبرامج التنمية الريفية بصفة عامة حيث أن الألمام وتفهم العاملين بهذه المجالات لهذه الظواهر والخواص يعتبر بمثابة ركيزة أساسية فى وضع وتخطيط وتوجيه برامجهم وأنشطتهم بما يكفل لها النجاح المنشود فى مرحلة التنفيذ .

ثانيا ـ صلة الارشاد الزراعى بالعلوم الزراعية التطبيقية :

لا تقتصر صلة الارشاد الزراعى على العلوم الإجتماعية الاساسية والإجتماعية الزراعية فحسب وإنما تمتد لتشمل العلوم الزراعية التطبيقية . ذلك لأن المادة

العلمية للارشاد الزراعى فى المجال الزراعى التكنولوجى تشتمل عـــلى الأفكار والأساليب والطـــرق الزراعية المستحدثة المستمدة من نتـائج البحوث العلمية الزراعية والخـــبرات والتجارب فى جميع المجالات والتخصصات التكنولوجية الزراعية والتى ثبت فاعليتها للنهوض بالإنتاج الزراعى بشقيه النباتى والحيوانى .

أى أن الارشاد الزراعى يعتبر بمثابة النافذة التى تنساب من خلالها المعارف ونتائج الابحاث والخبرات الزراعية إلى من هم فى حاجة إلى تطبيقها والاخـذ بها وذلك بعد تبسيطها ، ليس هذا فقط وإنما يساهم الإرشاد الزراعى مساهمة كبيرة فى تطوير العـلوم الزراعية التطبيقية وذلك بربط بحوثهـــا بالمشاكل الزراعية الميدانية ويتم ذلك عن طريق تصعيد هـذه المشاكل من خلال جهاز الارشاد الزراعى إلى أجهزة البحث الزراعى العلمى سواء على مستوى الجامعات أو أقسام البحوث ومحطات التجارب الزراعية بوزارة الزراعة والمركز القومى للبحوث ...الخ بقصد دراستها وإجراء البحوث عليها وإيجاد الحلول لها وبهذا يرتبط البحث الزراعى العلمى بمشكلات واقعية .

ثالثا ـ صلة الارشاد الزراعى بعلم الاقتصاد المنزلى الريفى :

الارشاد الزراعى له علاقة وطيدة بتحسين وتقدم المنزل والحيـاة الريفيـة بصفة عامة باعتبار أنهمـا جزء لايتجزأ من الزراعة ، فلاشك أن النهوض ببيت المزارع يساعد عـلى النهوض بالزراعة . ونظراً للصلة الوثيقة بين الحقل والمنزل فى المجتمعات الريفية وبالرغم من مساهمة المرأة الريفيـة بقسط كبير فى الأعمـال الزراعية ، بالأضافة إلى مهامها كربة بيت وأم لعـدد كبير من الأطفال إلا أنهـا لم تحظى بأى قدر من الاهتمام أو العناية من قبل أجهزة كثيرة الامر الذى ترتب

عليه تعرضها لأدنى مستويات المعيشة وأشدها انخفاضا ، لذا فقد أضحى من الضرورى أن تتضمن برامج الارشاد الزراعى النواحى المختلفة التى تتناول مشكلات المنزل الريفى وأفراد الاسرة الريفية . والعلم الذى تتناول مباحثه دراسة هذه النواحى هو علم الاقتصاد المنزلى Home Economics .

وتعرف علوية علوى(١) الاقتصاد المنزل بأنه « العلم الذى يختص بدراسة الاسرة ومقوماتها على مستوى المنزل والبيئة والمجتمع بقصد النهوض بها إلى حياة ريفيه أفضل ، فهو يهدف إلى جعل كل منزل مريحاً ومناسباً من الناحية المعيشية ، وسليماً من الناحية الاقتصادية ، وصحياً ومناسباً من الناحية الجسمية والعقلية ، ومتزناً من الناحية العاطفية والنفسية ، ومسئولا ومشاركاً من الناحية البيئية والإجتماعية ، ومن ثم يعيش جميع أفراده فى جو يسوده الحب والاحترام المتبادلين » .

وقد تطورت مجالات الاقتصاد المنزلى فى السنوات الاخيرة تطوراً كبيراً وأصبحت تشتمل على ميادين متعددة يمكن أن تصبح مجالا خصباً للتوعية والارشاد سواء بالنسبة لربة المنزل الريفى أو أى شخص فى العائلة الريفية وهذه الميادين هى : الاسكان ، إدارة المنزل ، الغذاء والتغذية ، رعاية الأمومة والطفولة ، العلاقات العائلية ، اقتصاديات الاسرة ، الانسجة والملابس ، الاسعافات الاولية والتمريض المنزلى ، ارشاد المستهلك ، ادارة المؤسسات ، البستنة وتربية الدواجن ، النظافة وصحة البيئة وأصبحت جميع هذه الميادين

---

(١) علوية علوى — الاقتصاد المنزلى والتنمية الريفية — مركز تنمية المجتمع في العالم العربى — سرس الليان — ١٩٦٨ — ص ١ .

تدرس بطريقة واقعية وتركز إهتمامها على الأسرة واحتياجاتها ، وتجعلها محور الدراسة (١) .

ولا يخفى أهمية وأثر برامج الارشاد الزراعى التى تتناول مثل هذه الميادين فى رفع وتحسين مستوى الأسرة الريفية التى طال حرمانها واشتد تخلفها من النواحى الصحية والاجتماعية والاقتصادية وغيرها .

ويتفق كل من الارشاد الزراعى والاقتصاد المنزلى الريفى فى الغاية وأسلوب العمل ، فكلاهما يستهدف تغيير سلوك الأفراد والنهوض بالأسرة وأفرادها ، وكلاهما يستخدم الطرق والمعينات التعليمية الارشادية فى نقل وتوصيل رسائله . وينحصر أوجه الاختلاف بينهما فى أن الارشاد يركز فى تعامله مع الذكور من الكبار والشباب ، بينما تنصب جهود الاقتصاد المنزلى الريفى على الاناث سواء من ربات البيوت أو الفتيات الريفيات .

ومجالات الارشاد الزراعى فى حقل الاقتصاد المنزلى الريفى ليست بالشىء الجديد ، وإنما سبقتنا إليها الكثير من الامم المتقدمة . وقد آن الآوان لكى تأخذ أنشطة الاقتصاد المنزلى الريفى وضعها السليم وما تستوجبه من رعاية واهتمام فى برامجنا الارشادية .

من العرض الموجز السابق عن علاقة الارشاد الزراعى بالعلوم الأخرى يتبين لنا بوضوح الصلة التى تربط علم الارشاد الزراعى بالعلوم الاجتماعية الأساسية بصفة عامة ، والعلاقة الوثيقة التى تربط بين علم الارشاد الزراعى وعلم الاقتصاد الزراعى وعلم المجتمع الريفى وبقية العلوم الزراعية التطبيقية بصفة خاصة ، وكذا

---

(١) علوية عنوى ـ المرجع السابق ـ ص ٤ .

العلاقة الخاصة التى تربط علم الارشاد الزراعى بعلم الاقتصاد للمنزلى الريفى. وبناء على ذلك يمكن القول بأنه ينبغى على كل من يعمل فى الحقل الارشادى بصفة عامة والعاملين منهم مباشرة مع الزراع وربات البيوت الريفيات من مرشدين زراعيين ومرشدات زراعيات بصفة خاصة أن يتفهم جيـــدا العلاقة التى تربط الارشاد الزراعى بهذه العلوم وأن يلم إلماماً جيداً ومفيداً بالمعارف والأفكار والنظريات المناسبة منها لطبيعة عمله وأداء مهامه الارشادية على الوجه الأكمل .

الباب الثاني

نشأة الإرشاد وتطوره

مع عرض لبعض نظم الإرشاد الزراعي

حـــول العالم

نشأة وتطور الارشاد الزراعى

مقـــدمة

يتناول هـذا الباب عرضاً مختصراً لنشأة وتطور الارشاد الزراعى باعتبار أن دراسة تاريخ ونشأة وتطور أى علم تفيد إفادة كبيرة فى فهم حقائقه فهماً أعمق وفى التعرف على مراحل تطوره فضلا عن ما تتيحه مثل هـذه الدراسة من توضيح لأهميته التطبيقية من النواحى الاقتصادية والاجتماعية والانسانية . وعلم الارشاد الزراعى يعتبر من العلوم الاجتماعية الزراعية حديثة النشأة إذ أن العمل الارشادى لم يأخذ طابعه الرسمى إلا فى العقد الثانى من هذا القرن . وبالرغم من حداثة نشأته إلا أنه سرعان ما أصبح علماً وفنا ونظاما معترفا به فى معظم دول العالم . وإذا كانت الكثير من الدول قـد آمنت بعلم الارشاد الزراعى وطبقت نظمه وأساليبه ، إلا أن دراستنا لنشأة وتطور الارشاد الزراعى ستتناول الولايات المتحدة الأمريكية بإعتبارها أعرق الدول التى تبنت الارشاد الزراعى وساهمت بقدر كبير فى تطويره وكذا نبـذة مختصرة عن تاريخ ونشأة الارشاد الزراعى فى أوربا والدول المتقدمة الأخرى ، مـع التركيز بصفة خاصة على نشأة الارشاد الزراعى وتطوره فى جمهورية مصـر العربية وذلك كى يتسنى للقارىء الإلمام بمراحل نشأة الارشاد وتطوره من الوجهة التنفيذية والتطبيقية . كما يتناول هـذا الباب أيضا عرضاً مقارنا لنظم الارشاد الزراعى فى بعض دول العالم مـع التركيز على التنظيم الارشادى الزراعى المصرى .

تاريخ الارشاد الزراعى وتطوره

أولا - بالولايات المتحدة الأمريكية :

على الرغم من أن الارشاد الزراعى بالولايات المتحدة الامريكية لم ينظم بصورته الرسمية إلا فى عام ١٩١٤ بصدور قانون سميث - ليفر Smith-Lever Act الذى يعتبر فى واقع الأمر الأساس الذى بنى عليه الارشاد الزراعى فى الولايات المتحدة الأمريكية ، إلا أن أعمال الارشاد بدأت فى الواقع قبل ذلك بمدة طويلة. والمتتبع لنشأه وتطور الارشاد بالولايات المتحدة يلحظ أن العمل الارشادى بدأ فيها فى النصف الثانى من القرن التاسع عشر . وقد قامت الخطوات الأولى فى الارشاد الزراعى فى هذا الوقت المبكر على أساس مجهودات فردية أو جماعية والجمعيات الزراعية التعاونية أو هيئات خاصة .

ففى عام ١٨٥٤ بدأت فكرة إنشاء معاهد الزراع Farmers' Institutes فى ولاية «ماسيشوتس» وذلك بقصد تزويد الزراع بما يحتاجون إليه أو يرغبون فيه من تعليم زراعى . تلى ذلك فكرة توزيع المطبوعات والنشرات التى تبحث فى الموضوعات الزراعية المختلفة التى كانت تهم المزارع الامريكى فى ذلك الوقت من أسمدة ومراعى ومحاصيل الحقل المختلفة . أعقب ذلك فكرة تنظيم المحاضرات والمناقشات وعقد الندوات فى مختلف المواد الزراعية .

وقد ساهمت كليات الزراعة بمختلف الولايات بأنواع متعددة من الارشاد الزراعى شملت عقد إجتماعات ولقاءات مع الزراع يلقى فيها أساتذة كليات الزراعة محاضرات عامة ويعرضون فيها أهم نتائج البحوث الزراعية بعد تبسيطها وتوزع خلالها المطبوعات والنشرات وتجرى فيها تجارب الإيضاح .

وبعد زيادة نتائج البحوث والمكتشفات الزراعية زيادة كبيرة فى أعقاب

إنشاء محطات التجارب الزراعية الملحقة بكليات الزراعة بدأ التفكير فى إستعمال طرق أخرى أكثر فاعلية فى نقل وترصيل نتائج البحوث الزراعية وبدأ التفكير فى إنشاء أقسام خاصة مستقلة يركز المشتغلون فيهما كل وقتهم لإرشاد الزراع. وقد أنشىء أول قسم للخدمات الارشادية الزراعية فى الولايات المتحدة الأمريكية فى كلية الزراعة بجامعة كورنيل فى عام ١٨٩٤. تلى ذلك إنشاء أقسام مماثلة ببعض الولايات الأخرى.

وإذا ذكر تاريخ الارشاد الزراعى بأمريكا فإنه لابد وأن يذكر اسم دكتور سيمان ناب Seaman Knapp [1] الذى يرجع اليه الفضل فى إنشاء حركة « تجارب الزراع التعاونية » والذى أكدت تجاربه الميدانية أهمية عمل التجارب الإيضاحية Demonstrations بواسطة الزراع أنفسهم وإجرائها تحت ظروف الزراع العادية، وقد صادفت هذه الطريقة نجاحا منقطع النظير كان له أكبر الأثر فى ذيوع وانتشار هذه الطريقة فى العالم أجمع واعتبارها الأساس السليم للارشاد الزراعى الفعال.

وفى عام ١٩٠٠ إنتشرت فكرة أقامة نوادى للفتية والفتيات فى الريف الأمريكى لتثقيف بنين وبنات الريف رغم انتظامهم فى مدارسهم. وكانت المحاولات الاولى فى حركة نوادى الفتية بقصد أن تكون تكملة للتعليم المدرسى النظامى ولتهيئة الفرصة لتطبيق ما تعلموه نظرياً فى الحياة العملية الواقعية. وكان يشجع أعضاء هذه النوادى للاشتراك فى مشروعات خاصة تهتم بتعليمهم أفضل الاساليب الزراعيه والمنزلية وتطبيقها فى مشروعات تختص بالمحصولات أو الدواجن أو

---

(1) Kelsey and Hearne, Cooperative Extension Work, op. cit. pp 18 – 22.

تربية الماشية وأصول التدبير المنزلى وغير ذلك من المهارات وذلك على أمل نقل وتوصيل هذه الطرق والأفكار إلى آبائهم وأمهاتهم . وقد تطورت هذه الحركة لتصبح عملية إرشادية منظمة تتبع جهاز الارشاد الزراعى وأصبح للفتية والفتيات نواد أطلق عليها اسم 4 - H Clubs لهـا براجها وأنشطتها الخاصة بها وذلك لتحقيق هذه الأهداف وغيرها بصورة أكثر تنظيما .

وفى العقد الثانى من القرن العشرين امتد نشاط الارشاد الزراعى ليشمل تطوير والنهوض بالمنزل الريفى وذلك عن طريق مرشدات متخصصات فى الاقتصاد المنزلى الريفى . وأصبحت بذلك الأنشطة الخاصة بالنهوض بالمنزل الريفى والمرأة الريفية تحتل مكانة هامة فى أنشطة الإرشاد الزراعى .

وفى عام ١٩١٤ أصدر الكونجرس الأمريكى قانون سميث ـ ليفر الذى سبق الاشارة اليه ، وهو القانون الشهير والذى بمقتضاه بدأ العمل الإرشادى يأخذ طابعه الرسمى. وينص هذا القانون على إنشاء نظام للارشاد الزراعى تتعاون فيه كليات الزراعة أو الجامعات التى تعتمد فى ميزانيتها على حكومة الولاية Land-Grand Colleges مع وزارة الزراعة الأمريكية بالاشتراك مع حكومة الولاية والحكومة المحلية وذلك لذيوع ونشر المعلومات والأفكار الزراعية المستحدثه وتزويد الزراع بالارشادات العملية المفيدة التى تتصل بالزراعة والاقتصاد المنزلى وتشجيع تطبيقها .

وقد حتم هذا القانون أن يكون الارشاد الزراعى ذا صبغة تعاونيه وأطلق عليه إسم « إمتداد الخدمة التعاونية » [1] Cooperative Extension Service

---

(١) سعيد الفاروق ـ الارشاد الزراعى : تطبيقه فى الريف العربى ـ مجلة التربية الاساسة ـ المجلد الثانى ـ العدد الاول ١٩٥٤ ـ ص ص ٣٠ ـ ٤١ .

ويهمنا هنا أن نتوقف قليلا نستوضح معانى هذا الاصطلاح بالفاظه الثلاثة لأنها فى الواقع تبرز معناه وتعكس فلسفته وتوضح جوهره.

اللفظ الأول من المصطلح وهو « امتداد » Extension ينطوى على معنى هام ألا وهو نقل وتوصيل المعارف ونتائج الابحاث الزراعية من أجهزة البحث العلمى الزراعى بعد تبسيطها إلى من هم فى حاجة إلى تطبيقها والإستفادة منها. وهذا المعنى ينطوى على إعتراف كامل وصريح بضرورة إعتماد الزراعة على العلم والمكتشفات العلمية العصرية. ليس هذا فحسب وإنما ينبغى على الجهاز الإرشادى نقل المشاكل التى تجابه الزراع فى مختلف مجالات الزراعة إلى أجهزة البحث العلمى لإيجاد الحلول لها، ومن هنا يلتحم العلم بالعمل وبالمشاكل الميدانية الواقعية.

أما اللفظ الثانى فهو « الخدمة » Service وينبغى أن نفهم جيداً ما هو المقصود بالخدمة فليس المقصود بها بالتأكيد مجرد تقديم مستلزمات الانتاج الزراعى أو النصائح والإرشادات للزراع وإنما تحمل بين طياتها معنى أعمق من ذلك بكثير ألا وهو مساعدة الزراع ليساعدوا أنفسهم Help People to Help Themselves. وتنطوى « الخدمة » هنا على معنى تعليم الزراع ليس فقط « ماذا يجب أن يعملوا » What to do بل أيضا « كيف يعملوا » How to do وفضلا عن ذلك فإن مضمون « الخدمة » فى هذا السياق يشير إلى ضرورة التحام رجال الإرشاد الزراعى وإتصالهم بالزراع بغرض تعليمهم ومساعدتهم لمساعدة أنفسهم.

أما اللفظ الاخير فى هذا المصطلح وهو « التعاونية » Cooperative فإنه يشير أولا إلى ضرورة أن تسود الروح التعاونية والعمل التعاونى Team Work بين العاملين فى الارشاد الزراعى من ناحية والزراع من ناحية أخرى لما يترتب على

ذلك من نتائج طيبة . كذا فان هذا اللفظ يشير أيضا إلى إشتراك ومساهمة كل من الحكومة الاتحادية ممثلة فى وزارة الزراعة الامريكية ، وحكومة الولاية ممثلة فى كلية الزراعة بالولاية ، وكذا الحكومة المحلية والهيئات والمنظمات والافراد فى تمويل الإرشاد الزراعى والمساهمة الحقيقية فى جميع برامجه وأنشطته .

وقد تلا صدور قانون سميث — ليفر إصدار عدة قوانين أخرى كان القصد منها تدعيم النظم الاشارية وتطويرها بما يؤدى إلى تحقيق الارشاد الزراعى لأهدافه بأقصى ما يمكن من الكفاءة والفعالية ليس فقط بالنسبة للسكان الريفيين وإنما أيضاً بالنسبة للسكان الحضريين أى لأفراد المجتمع كله .

أما عن البرامج والانشطة الارشادية فقد مرت العملية الارشادية التعليمية منذ نشأة الارشاد فى الولايات المتحدة حتى اليوم بعدة مراحل وأطوار يمكن تلخيصها على النحو التالى (١) :

فقد تميزت الفترة المبكرة من نشأته بتزويد الزراع بالمعارف والافكار الزراعية التى يعتقد رجال الارشاد أن الفلاح فى حاجة اليها وذلك دون إشراك الزراع فى وضع البرامج وتخطيطها . ثم أخذ الارشاد بعد ذلك بنظام تخطيط برامج إرشادية تقوم على أساس حاجات الناس ورغباتهم واهتماماتهم . أما المرحلة الثالثة فقد تميزت بوضع برامج وأنشطة إرشادية توفق وتأخذ فى الاعتبار كل من آراء المرشدين الزراعيين والاخصائيين وكذا حاجات ورغبات الزراع.

---

(1) Kelsey and Hearne, op cit. p. 122.

ثانيا - فى أوربا والدول المتقدمة الأخرى :

يرجع البعض تاريخ الارشاد الزراعى أو كما يطلق عليه فى بعض بلدان أوروبا إسم « العمل الاستشارى أو الارشادى» Extension Advisory works الى ما يزيد على مائة عام وذلك طبقا لما جاء فى تقرير الخبراء عام ١٩٥٠ (1) . وبناء على ذلك فإن تاريخ بداية العمل الارشادى فى بعض بلدان أوربا الغربية يعتبر أقدم من تاريخ بدايته فى الولايات المتحدة الامريكية . وقد بدأ العمل الارشادى الزراعى فى هذه البلدان فى هذا الوقت المبكر بمفهوم يخالف المفهوم الحالى للعمل الارشادى الزراعى والذى كان يعتمد على المجهودات الفردية لبعض الافراد الناجحين. فمنذ عام ١٨٤٠ بدأ وجود مدرسى الزراعة الرحالة فى عدد من البلدان الاوربية حتى مطلع القرن الحالى حيث ظهرت فى الافق منظمات مستقلة للخدمات الاستشارية الزراعية ومن ثم النهوض بالمجتمعات الريفية من خلال تطبيق نتائج البحث العلمى والتكنولوجيا فى الزراعة .

وقد كانت جامعة كمبردج بانجلترا أول من استخدم مصطلح Extension أى إمتداد أو إرشاد وذلك لوصف برامج تعليمية خاصة للدارسين الذين لاتمكنهم ظروفهم المعيشية أو الوظيفية من الانتظام داخل نطاق أسوار الجامعة للدراسة. وقد انتشرت هذه الفكرة الى بعض المعاهد الاخرى فى الولايات المتحدة الامريكية . والمتتبع لتاريخ الحركة الارشادية فى الولايات المتحدة وبلدان أوربا الغربية يلحظ أن الولايات المتحدة كانت أسبق فى تطوير وتدعيم الارشاد الزراعى بها الأمر

---

(1) Sanders, H. C. and Others (eds.), The Cooperative Extension Service. Prentice Hall, Inc. Englewood Cliffs, N. J., 1966. p. 3.

الذى كان له أثره الواضح فى تطوير سياسات وتنظيمات الخدمات الاستشارية فى بلدان أوربا العربية . وفى الوقت الحالى أصبح للارشاد الزراعى تنظيماته الخاصة به فى كل بلدان أوربا الغربية تقريبا. أما عن تاريخ ونشأة الارشاد الزراعى فى بلدان وسط أوربا وشرقها فإنه يعتبر أحدث عمراً .

وإذا ذكر تاريخ الارشاد الزراعى فى الدول المتقدمة فانه لا يمكن إغفال العمل الارشادى فى بعض البلدان المتقدمة تكنولوجيا مثل اليابان الذى يعتمد العمل الارشادى بها بالرغم من حداثة نشأته على التلاحم الوثيق بين الجهاز الارشادى ومحطات البحوث الزراعية المنتشرة بالاقاليم والمقاطعات الامر الذى كان له أبلغ الاثر فى النهوض بمعدلات الانتاج الزراعى بها .

ثالثاً - فى جمهورية مصر العربية :

على الرغم من أن الإرشاد الزراعى - بمعناه المعروف فى عصرنا الحالى كعمل تعليمى له كيانه ونظمه وأساليبه وطرقه فى اقناع الزراع - لم يبدأ فى جمهورية مصر العربية إلا فى أواخر عام ١٩٥٣ ، إلا أنه فى الواقع قد بدأ قبل ذلك ولكن بمفهوم آخر فكان فى بداية نشأته يعتبر عملا إضافياً يقوم به مهندس الزراعة ضمن مسئولياته العديدة والذى كان من أبرزها الاشراف على تنفيذ القوانين الزراعية وتوقيع الجزاءات على المخالفين لها .

وقد ارتبطت نشأة الارشاد الزراعى فى جمهورية مصر العربية بتأسيس الوحدات الزراعية التى أنشئت بمقتضى القانون رقم ٣٠ لسنة ١٩٤٤ والذى أشار إلى إنشاء وحدات زراعية لتعمل على النهوض بالريف ورفع مستوى الانتاج الزراعي وتنويعه . وبصدور هذا القانون بدىء فى إنشاء الوحدات الزراعية

بعواصم المراكز الادارية التى كان تبلغ عددها وقتئذ ١٢٥ مركزا وذلك كمحاولة لنشر المعلومات العلمية بين الزراع وتطبيقها عمليـــاً وتقديم المعـونة للتعاونيات الزراعية والأشراف على تنفيذ السياسة الزراعية على المستويات المحلية (١). وقد حققت هذه الوحدات بعض النتائج الطيبة ، ولكن نظراً لقلة عددها وبعدها عن متناول الفلاح العادى فإن فائدتها كانت محدودة .

وبالاضافة إلى الوحدات الزراعية فقد كانت هناك بعض الوزارات والهيئات تمارس العمـل الارشادى ولـكن بطريقة عرضية وذلك من خـلال ما تنشره من مطبوعات ونشرات أو تقيمه من متاحف ومعارض زراعية . ومن أمثلتها ما كانت تصدره بعض الاقسام الفنية بوزارة الزراعة من مجلات ونشرات زراعية تشتمل على إرشادات مختلفة تتعلق بمجال تخصص كل منها ، وما ساهمت به وزارة الشئون الاجتماعية من خـلال مصلحة الفلاح من إقامة المراكز الاجتماعية كوسيلة لرفـع مستوى معيشة الفلاح المصرى عن طريق تقـديم الخدمات التعليمية والصحية والزراعية وقـــد تطورت فـكرة الوحدات الاجتماعية إلى إنشاء الوحـدات المجمعـة (٢) كوسيلة لتنسيق وربـط الخدمات المتعلقة بالمناطق الريفية فى مركز واحد . ومن الهيئات التى ساهمت بنصيب كبير فى العمل الارشادى فى هذا الوقت المبكر من نشأته جمعيـة خريجى المعاهد الزراعية من خلال مـا كانت تصدره من

---

(١) وزارة الزراعة ـ مصلحة الثقافة الزراعية ـ قسم الارشـــاد الزراعى : الارشاد الزراعي في ثلاث سنوات ، ٥ نوفبر ١٩٥٣ ـ ٥ نوفبر ١٩٥٦ ـ مطبعة نهضة مصـــر القاهرة ، ١٩٥٦ ـ ص ١٦ .

(٢) أحمد خليفة ـ الارشاد الزراعي في البلاد العربية : دراسة مقارنة ـ مرجع سابق ص ص ١٨٨ ـ ١٨٩ .

مجلات ونشرات زراعية تتضمن توجيهات وإرشادات للزراع فى مختلف النواحى والمجالات الزراعية .

وعموماً فإنه يمكن أن نجمل الاسباب التى أدت إلى عدم نجاح الارشاد فى تحقيق الاهداف المرجوة منه قبل ٥ نوفمبر ١٩٥٣ فيما يلى :

٢ — صعوبة إكتساب ثقة جمهور الزراع نتيجة قيـام مهندسى الزراعة بالاشراف على تنفيذ القوانين الزراعية بجانب أعمال الارشاد الزراعى فتناقض العمل واختلط الهدف .

٢ — عدم وجود نظـام مستقل للارشاد الزراعى ، والنظر إلى الارشاد الزراعى كعمل إضافى تقوم به بعض الهيئات والوزارات دون وجود أهداف واضحة أو تنسيق .

٣ — قلة عدم العاملين فى مجال الارشاد الزراعى سواء بالنسبة لعددالزراع أو الرقعة المنزرعة .

٤ — عدم دراية غالبية العاملين فى الارشاد الزراعى دراية كافية بفلسفة ومبادىء وطرق الارشاد الزراعى .

٥ — إقتصار الخدمات الارشادية على كبار الزراع دون صغارهم .

٦ — عدم وجود صلة بين المرشدين الزراعيين وأجهزة البحوث الزراعية خاصة على المستويات المحلية .

وقد صححت هذه الأوضاع بصدور القرار الوزارى رقم ١١٩٠ الصادر فى ٥ نوفمبر ١٩٥٣ والذى بمقتضاه أنشأت وزارة الزراعة قسماً خاصاً للارشاد الزراعى يتبع مصلحة الثقافة الزراعية وكانت آنذاك أحد المصالح الخمس التى

كانت تتكون منها وزارة الزراعة . وقد فصل الارشاد الزراعى بمقتضى هذا القانون فصلا تاماً عن تنفيذ القوانين وزود بعدد من الموظفين المؤهلين لهذا العمل بعد تدريبهم التدريب المناسب .

وبصدور هذا القانون استطاع الارشاد الزراعى أن يقف على قدميه كتنظيم له أهميته وشخصيته المستقلة . واستطاع أن يقطع شوطاً لا بأس به فى الطريق المرسوم له وأن يحقق بعض النتائج الايجابية رغم بروز بعض العوائق والصعاب التى جابهته آنذاك والتى كان من أبرزها نظرة الشك والريبة وعدم الثقة من قبل جمهور الزراع تجاه الارشاد الزراعى والعاملين به نظراً لعدم تعودهم هذه الروح الجديدة من قبل موظفى وزارة الزراعة .

وإستمر هذا الوضع حتى أوائل عام ١٩٥٨ حين سلخ الارشاد الزراعى من مصلحة الثقافة الزراعية وأصبح يتبع الديوان العام للوزارة مباشرة وصدر بعد ذلك القرار الوزارى رقم ١٤٤٠ فى ١١ مايو عام ١٩٥٨ وهو القرار الخاص بإعادة تنظيم وزارة الزراعة وإنشاء مصالح جديدة بها وأصبح الارشاد الزراعى فى ضوء هذا التعديل مراقبة تتبع الادارة العامة للخدمات الزراعية الأقليمية ويرأسها مدير عام ، ولقد اقترن هذا التعديل بزيادة الاهتمام بالخدمة الارشادية إذا إتسع النطاق التنظيمى لهذه المراقبة .

وبصدور القرار الوزارى رقم ٤٧٣٢ لسنة ١٩٦٣ (١) انضمت مراقبة الارشاد الزراعى إلى مراقبة التدريب فى تركيب إدارى موحد أطلق عليه اسم « الادارة العامة للارشاد الزراعى والتدريب » وقد صاحب هذا التحول ، توزيع مهام

---

(١) شادية حسن فتحى — دراسة وصفية للمرفق الارشادى الزراعى المصرى — رسالة ماجستير — كلية الزراعة — جامعة الاسكندرية — ١٩٧٢ — ص ١٨ .

الادارة الجديدة على مراقبتين أحداهما للارشاد الزراعى والأخرى التدريب وفى أوائل عام ١٩٦٤ ، انفصلت مراقبة التدريب ، وانضمت إلى جهاز التنسيق بوزارة الزراعة ، ليصبح للارشاد الزراعى إدارة عامة مستقلة بذاتهـا وهى الادارة التى تمثل جهاز الارشاد الزراعى على المستوى القومى أو المركزى . وقد أوكل لهذه الادارة مهمة القيام بالاشراف على السياسة العامة للارشاد الزراعى بالبلاد وأيضاً لكى تكون بمثابة حلقة الاتصال بين الأقسام الفنية المختلفة بوزارة الزراعة من ناحية وجمهور الزراع من ناحية أخرى،وقد استمرت هذه الادارة فى مباشرة اختصاصاتها إلى أن تم تنظيمها بشكلها الحالى فى أوائل عام ١٩٦٨ . وسوف نتناول البنيان التنظيمى لجهاز الارشاد الزراعى المصرى بمزيد من التفصيل فيما بعد .

الاتجاهات الرئيسية للتنظيمات الارشادية

يحسن بنا قبل مناقشة نظم الارشاد الزراعى فى بعض بلدان العالم أن نأخذ فكرة موجزة عن الاتجاهات الرئيسية للتنظيمات التى يمكن من خلالها أن يعمل الارشاد الزراعى . ويمكن تصنيف هذه الاتجاهات فى ثلاثة أنماط رئيسية على النحو التالى :

أولا ـ التنظيم الارشادى التعاونى :

وهو النمط الذى تتعاون فيه الجامعات ، وأجهزة الحكم على المستوى الاقليمى وأجهزة الحكم المركزية . ويمثله التنظيم الارشادى القائم بالولايات المتحدة الأمريكية وعدد من البلاد الأخرى .

ثانياً ـ التنظيم الارشادى الحكومى :

وفيه تشرف الدولة ـ عن طريق أجهـــزة الارشاد الزراعي بوزارات

الزراعة — على النشاط الارشادى ، وفى هذا النمط تتعدد النظم وتتباين . ويقع تحت هذا التنظيم الإرشادى الزراعى المصرى . وفى بعض الأحيان تشارك بعض الهيئات والتنظيمات المعنية بتطوير الريف وزارات الزراعة فى إدارة الاجهزة الارشادية كما هو الحال فى هولندا والدنمارك .

ثالثا ـ برامج تنمية المجتمعات الريفية المحلية : Community Development

وهى تلك البرامج التى تشرف عليها وتديرها أجهزة غير مرتبطة بوزارة الزراعة ، أو الجامعات ، ويمثل هذا النوع برامج تنمية المجتمعات الريفية فى الهند وباكستان وبعض الدول النامية الأخرى . وهى فى العادة برامج متعددة الأغراض ، وهى الفلسفة التى قامت على أساسها الوحدات المجمعة فى الريف المصرى وكان القصد من انشائها توحيد مختلف الخدمات التى توجه إلى السكان الريفيين ـ من خدمات إقتصادية واجتماعيه وصحية وتعليمية وزراعية ـ فى مؤسسة واحدة.

ويمكن تعريف عملية تنمية المجتمع بأنها « العملية التى يمكن للافراد الذين يعيشون فى مجتمع صغير أن يناقشوا عن طريقها حاجاتهم ويحددونها ثم يضعوا الخطة ويعملوا معاً لسد هذه الحاجات » .[1] ويعرفها البعض الآخر من الكتاب بأنها « الجهود المنظمة لتحسين ظروف الحياة فى المجتمع وذلك بتشجيع وحفز المقيمين فى هذا المجتمع على مساعدة أنفسهم وتعاونهم بعضهم مع بعض ، مع تقديم المعونة الفنية اللازمة عن طريق المنظمات الحكومية والأهلية » .[2]

---

(1) Batten T. R. Communities and their Development, Oxford Uuiversity Press, London. 1957. P. I.

(2) Dunham, A. Community Welfare Organization : Principles and Practice, Thomas Growell Co., N. Y., 1958, P. 246.

وعموما فإن أهم الأسس التى يرتكز عليها منهج تنمية المجتمع هى مساعدة الناس ليساعدوا أنفسهم ، وحفزهم ليسهموا فى الجهود التى تبذل لتحسين مستوى معيشتهم ، وتشجيعهم ليقوموا بدور فعال فى تنمية مجتمعاتهم المحلية ، وتوعيتهم ليصبحوا أكثر ادراكا وتفهما بمشاكل بيئتهم ، وتدريبهم على الحكم الذاتى(١).

ولا تختلف برامج تنمية المجتمع فى أهدافها الرئيسية عن الارشاد الزراعى ، وأن اختلفت معه فى أسلوب العمل وفى التنظيم . وتنحصر هذه الاختلافات فى المجالات التالية : التركيب أو البنيان التنظيمى ، تركيز البرنامج ، طريقة الإدارة (٢). وسنتناول كل من أوجه الاختلاف هذه بإيجاز فيما يلى :

من حيث التركيب أو البنيان التنظيمى ، فإن برامج تنمية المجتمع تنظم بعيداً عن وزارات الزراعة وليست لها صلة بالجامعات .

وبالنسبة لتركيز ومحور إهتمام البرامج ، فإن برامج تنمية المجتمع يشرف عليها موظفون يقومون بأداء أغراض ومهام متعددة Multipurpose Workers على المستويات المختلفة والذى يتركز دورهم فى تنشيط العمل الجماعى Group Action من أجل خير ونفع المجتمعات المحلية . ومجالات هذا العمل قد يرتبط بمشكلات فنية قدتقع فى إختصاص وزارات مثل الزراعة والتربية والتعليم والصحة والشئون الاجتماعية وغيرها .

أما فيما يتعلق بطرق الادارة والعمل ، فان برامج تنمية المجتمع تركز على

---

(١) على عبد العليم محجوب (دكتور) ــ الاداره العامة وتنمية المجتمع ــ مركز تنمية المجتمع فى العالم العربى ــ سرس الليان ١٩٦٢ ــ ص ٥٩ .

(2) Sanders, H.C. (editor) The Cooperative Extension Service Prentice-Hall, Inc. Englewood Cliffs, N. J., 1966, P. 9.

أهداف الجماعة والعمل الجماعى فى بلوغ هذه الأهداف ، بينما فى الارشار الزراعى تلقى مشاكل الفرد وحاجاته نصيبا أكبر من الأهتمام .

وبالنسبة لبرامج تدريب العاملين فى تنمية المجتمع فانها تتسم عادة بالعمومية مع التركيز على النواحى الاجتماعية . أما فى برنامج تدريب العاملين فى الحقل الأرشادى فانه عادة مايركز على النواحى الفنية التكنولوجية فى الزراعة أو الأقتصاد المنزلى أو كلاهما معاً بالإضافة إلى قدر معين من التدريب على الوسائل والطرق الارشادية التعليمية والعمل الجماعى والتفاعل الجماعى .

وكما يقول دى فرانكو(١) إننا عندما نقارن بين منهجى تنمية المجتمع والارشاد الزراعى فإنه يمكن أن نلمح أنهما يتشابهان أكثرمما يختلفان ، ويضيف قائلا أنه لايوجد فى هذا مايثير الدهشة إذا ما تحققنا إننا فى كلا المنهجين نعمل مع الناس من خلال التعليم ، وتنحصر الأختلافات بينهما فى أسلوب وفلسفة العمل وفى التنظيم . وفى ظل أى من الأنماط التنظيمية السابقة ، نجد أن أهداف الارشاد الزراعى ومهامه الرئيسية لا تختلف كثيرا فى جوهرها من حيث السعى للنهوض بالأسرة الريفية بكافة أفرادها وبالمجتمع الريفى .

المقومات الاساسية التى ينبغى توافرها فى التنظيمات الارشادية :

يعرف محجوب (٢) التنظيم بأنه « الوضع الذى تشكل فيه أية مجموعة بشرية لتحقيق غرض معين ، فالتنظيم عبارة عن عملية تنسيق الجهود والقدرات والمواهب

---

(1) Ibid. P. 10

(٢) علي عبد الحليم محجوب (دكتور) — الادارة العامة وتنمية المجتمع — مرجع سابق — ص ٦٩ .

البشرية فى أية منظمة أو هيئة لتحقيق الأهداف وتنفيذ السياسات المرسومة بأقل التكاليف، وبأقل ما يمكن من التنافر أو التضارب أو الأزدواج ». وبعبارة أخرى فان التنظيم هو جمع شتات الأجزاء المترابطة المتشابكة فى كل موحد يمكن معه مزاولة السلطات ومباشرة الاختصاصات والقيام بمهام التنسيق والرقابة والإشراف لتحقيق غرض معين. ولما كانت تلك الأجزاء المترابطة تتكون أيضا من الأفراد الذين يجب توجيههم وقيادتهم وتنسيق جهودهم لتحقيق أهداف المنظمة، فان التنظيم هو هيكل إدارى وعنصر بشرى معاً.

والارشاد الزراعى كنظام تعليمى له طبيعته الخاصة والمميزة يعتمد نجاحه فى تحقيق رسالته إلى حد كبير على بنيان تنظيمه وتركيبه. وهذا الوضع يحتم عند إقامة أى نظام ارشادى زراعى - أيا كان نوعه أو منهجه - أن نأخذ فى الأعتبار بعض الأسس والمبادىء التنظيمية حتى ينهض التنظيم الارشادى على أسس سليمة يترتب عليها بالتأكيد زيادة فاعليته وتحقيقه للاهداف التى انشىء من أجلها.

ويذكر الفاروق(١) فى هذا المجال بعض الاعتبارات الأساسية التى ينبغى مراعاتها فى تنظيم أجهزة الارشاد الزراعى وهى :

(ا) استقلال فى النظام وإدارة صحيحة ونظم معينة وأفراد لهم مؤهلات خاصة ومهام محددة وبرامج واضحة سليمة.

(ب) التعاون بين الحكومة والفلاح.

(ح) استقلال وانفصال أعمال الارشاد الزراعى عن تنفيذ القوانين واللوائح

---

(١) سعيد الفاروق - الارشاد الزراعى : بعض القواعد العامة فى تنظيمه - مجلة التربية الأساسية - المجلد الثانى، العدد الثانى، سرس الليان، ١٩٥٤ — ص ص ٧٠ — ٧٧.

الزراعية ، والبعد بهـــا فى نفس الوقت عن الروتين الحكومى المعوق للعمل فى أحيان كثيرة .

إن تحقيق هـذه الاعتبارات يمكن أن يتم من خـــلال تطبيق بعض أسس ومبادىء التنظيم التى يمكن إيجازها فيما يلى : (١)

أولا — التدرج الهرمى : فى بناء المرفق الارشادى بطريقة تسمح بتوزيع السلطة على المستويات المختلفة للهرم الادارى بشكل يكفل تحقيق مبدأ اللامركزية والذى يعنى عدم تركيز السلطـة بل يقضى بتفويضهـا وتحديد المسئوليات بطريقة تعطى للمرءوسين حرية التصرف خاصة من يعمل منهم فى الميدان .

ثانيا — وحدة الأوامر : وهو تعبير يقصد به بأن يكون لكل مرءوس فى التسلسل الادارى رئيس واحد يتلقى منه الأوامر والتوجيه وذلك منعا وتجنبا لتعارض وتضارب التعليمات بالإضافة إلى أن تعدد الأوامر والتعليمات التى تصدر إلى الموظف من أكثر من رئيس يؤدى إلى صعوبة تحـــديد المسئولية وضعف الأشراف وارتباك الموظف الذى ينعكس فى قلة كفاءته وانتاجيته .

ثالثا — ملاءمة نطاق الضبط والتحكم : بحيث لا يزيد عـدد الأشخـاص الذين يخضعون مباشرة لرئيس واحد عن العــــدد المناسب وذلك حتى يستطيع الرئيس أن ينسق بين جهودهم وتوجيههم بكفاية .

رابعا — مراعاة التنسيق والتكامل : وذلك بين وحدات التنظيم المختلفة وعلى كافة مستوياته ، ليس هذا فقط وإنما التنسيق والتكامل الوظيفى بين أنشطة المرفق وأنشطة التنظيمات والأجهزة الأخرى التى لها وثيقة بالمرفق الارشـادى كالأجهزة

---

(١) على عبد العليم محجوب (دكتور) — مرجع سابق — ص ص ٧٥ — ٨٢ .

البحثية الزراعية مما يعمل على تسهيل السياب المعلومات فى إتجاهين مختلفين يتيح فرصة تدفق نتائج الأبحاث الى المرفق ونقل المشاكل الزراعية إلى أجهزة البحث وبهذا يتحقق الربط والالتحام الوثيق الفعال بين الجهازين بشكل يحقق أفضل النتائج .

خامسا — ضرورة توضيح أهداف وفلسفة وسياسة التنظيم : مع التأكد من تفهم جميع العاملين فيه لها ،

سادسا — التحديد الواضح والدقيق لأعمال وسلطة ومسئولية العاملين: أى تحديد الطريقة التى يجب أن تؤدى بها كل وظيفة فى التنظيم وكذا علاقتها بالوظائف الأخرى كتابة وذلك حتى يتمكن كل شخص من تفهم واجباته ومسئولياته وحدود اختصاصاته .

سابعا — مرونة التنظيم وبساطته :وذلك بشكل يتيح ادخال بعض التعديلات التنظيمية فى المرفق الارشادى طبقا لمقتضيات الموقف ، أو اعادة التنظيم إذا كانت هناك ضرورة لذلك .

ثامنا — الاهتمام بالعنصر البشرى : أي الاهتمام بالعلاقات الانسانية بين جميع العاملين فى المرفق بشكل يضمن التفاعل المستمر والتعاون الوثيق بينهم على كافة المستويات لما يكن فى ذلك من ضمان لحسن سير العمل وانتظامه وتحقيق المرفق الارشادى لأهدافه .

عرض مقارن لنظم الارشاد الزراعى فى بعض الدول

ذكرنا من قبل أن العمل الإرشادى قد بدأ يأخــذ طابعه الرسمى فى أوائل هذا القرن وقد أصبح الإرشاد الزراعى نظاما معترفا به فى معظم دول العـالم وأصبح هناك إتفاق عام من قبل هذه الدول على أهدافه وفلسفته ومبادئه وأسسه وطرقه ووسائله ، إلا أن تبـاين الأوضاع والظروف الإجتماعية والإقتصادية بدول العالم المختلفة اقتضى وجود بعض الاختلافات فى طرق تنظيمه وتركيبه بما يتمشى وينسجم مع هذه الأوضاع . وسوف يتناول العرض التالى دراسة لنظم الإرشاد الزراعى فى بعض دول العـالم وذلك بقصد التعرف على ملامحها الرئيسية والاستفادة منها فى تطوير النظم الإرشادية .

النظام الإرشادى الزراعى الأمريكى

يعمل الإرشاد الزراعى الأمريكى من خلال ثلاث مستويات تنظيمية كبرى هى : المستوى القومى ، ومستوى الولاية ، ومستوى المركز أو الأقليم . ولـكل مستوى منها شكله التنظيمى الذى يتلاءم وطبيعة العمل بهذا المستوى . وتختلف هذه الأشكال التنظيمية فى تفاصيلها باختلاف التشريعات واللوائح المنظمة للعمل الإرشادى بكل ولاية .

وكما سلف الذكر فإن أهم ميزة تميز الإرشاد فى الولايات المتحدة الأمريكية هى كونه عملا تعاونياً تشترك فى تخطيطه وتمويله وتنفيذه الحكومة الفيدراليـة من خلال وزارة الزراعة ، وحكومة الولاية من خلال جامعة الولاية ، والسكان الريفيين عن طريق الحكومات المحلية والمؤسسات والمنظمات المحليـة الأخرى . تتضح هذه الصورة التعاونية بجلاء من الطريقة التى يتم بها تمويله .

فقد بلغت جملة الإعتمادات التى خصصت للعمل الإرشادى التعاونى بالولايات المتحدة الأمريكية فى عام ١٩٦٢ مبلغ ٠٠٠ر٢٢٧ر١٥٩ دولار ، (١) ساهمت الحكومة الفيدرالية منها بحوالى ٣٧٪ ، فى حين بلغت مساهمة الولايات حوالى ٣٩٪ أما الحكومات المحلية فكان نصيبها حوالى ٢٢٪ ، بالإضافه إلى ٢٪ منها من مصادر خاصة (منظمات وأفراد) .

وسنتناول فيما يلى التكلم بإيجاز عن كل مستوى من المستويات التنظيميه الثلاثه سالفة الذكر (٢) .

أولا ـ التنظيم على المستوى القومى (الفيدرالى) :

تقوم إدارة الارشاد الزراعي على المستوى القومى بوزارة الزراعه بعمل مالايتيسر للارشاد الزراعى على المستويات الأخرى عمله . فهذه الادارة تحشد مصادر وتعبىء موارد وزارة الزراعه ليتمكن الارشاد الزراعى على مستوى الولايات من استخدامها . وهى أيضا الإدارة المختصه باعتماد والتصديق على المشروعات الارشاديه التى تتطلب اعتمادات ماليه من الحكومه المركزيه ، وبالإضافه إلى ذلك فهى تعد التقارير لسكان الولايات عن البرامج الارشاديه فى هذه الولايات ومدى التقدم فى تنفيذها .

ويرأس هذه الادارة مدير مسئول أمام وزير الزراعه ويساعده عدد من الأشخاص فى تنفيذ الوظائف الاداريه والاشرافيه وعدد من الاخصائيين للمساعدة فى المجالات التى ترتبط بعمل الارشاد الزراعى على المستوى القومى .

(1) Sanders, (ed.) op. cit. p. 46.

(2) Kelsey and Hearne, op. cit. pp. 45-47.

ثانيا - التنظيم على مستوى الولايه .

هناك نوعان رئيسيان لتنظيم الارشاد الزراعى فى الولايات : ففى بعض الولايات يكون عميد كليه الزراعه هو أيضا مديراً للارشاد الزراعى بالولايه . وإذا لم يكن العميد هو نفسه مدير الإرشاد فإن المدير الذى يختار يكون مسئولا أمام العميد . وفى بعض الولايات عندما يكون فى جامعتها كليتين أحدهما للزراعة و الأخرى للاقتصاد المنزلى فان مدير الارشاد فى هذه الحالة يكون مسئولا أمام عميد كلية الزراعة وعميدة كلية الاقتصاد المنزلى .

ويساعد مدير الارشاد على مستوى الولايه فى عمله قادة إداريين واخصائيين فنيين فى كل الفروع الفنيه التى يقوم بها المرشدون . فهناك قادة المرشدين الزراعيين وقادة للمرشدات المنزليات وقادة للاخصائيين الفنيين كما أن هناك قاده لمرشدى نوادى الفتيه والفتيات 4 – H Clubs . أنظر التنظيم الارشادى بولاية نيويورك — شكل رقم (٣) . ويعاون هؤلاء القادة فى بعض الأحيان قادة مساعدون متخصصون فى هذه الفروع المختلفه . كما يوجد مجموعه من الفنيين فى مختلف المجالات التكنولوجيه الزراعيه .

والتنظيم الارشادى على مستوى الولايه على النحو السابق يقدم المساعدات المتخصصة عن طريق الاخصائيين فى مختلف المجالات الزراعية المرشدين على مستوى المراكز . كما يقوم التنظيم على مستوى الولاية باختيار الموظفين وتدريبهم وتحديد السياسات وتنفيذها ، وتطوير البرامج ووضع الخطط والتقييم والمتابعة ، وإعداد التقارير للجمهور والمسئولين فضلا عن تدبير الاعتمادات المالية اللازمة لتمويل المشاريع الارشادية .

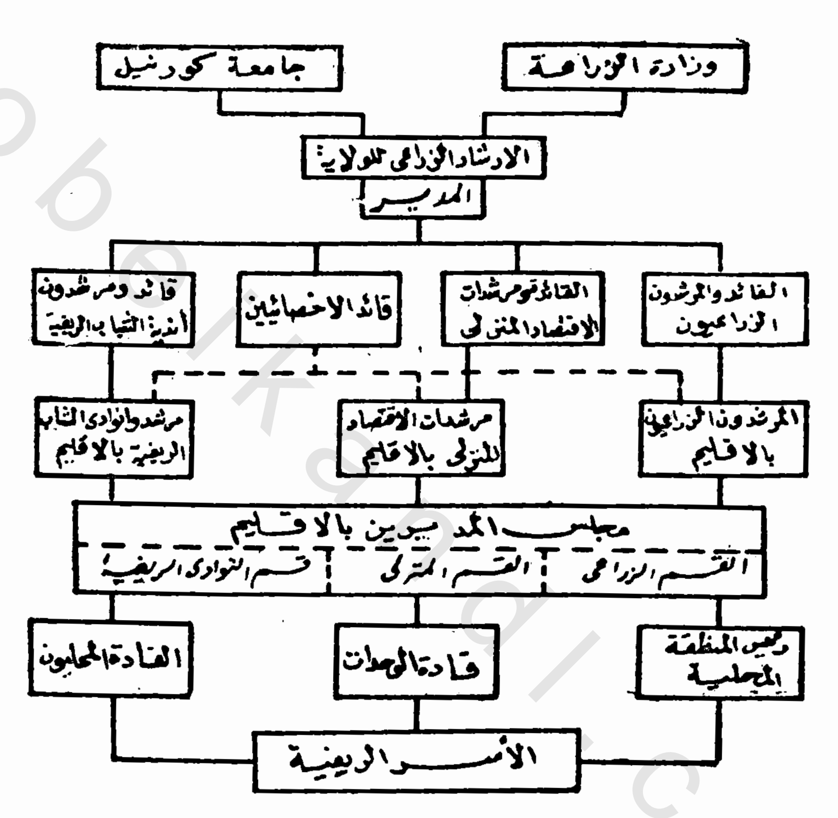
ثالثاً ـ التنظيم على مستوى المركز (الاقليم) :

يتكون التنظيم الارشادى على مستوى المركز من الفنيين (مرشدين ومرشدات) ومساعديهم وبعض الموظفين الكتابيين . ويتغير عدد هؤلاء من مركز إلى مركز حسب تعداد السكان وحسب درجة التقدم الزراعى فى المركز . وعلى أى حال ففى الوضع المثالى يتواجد فى المركز مرشد زراعى Agricultural Extension Agent يرأس القسم الزراعي ، ومرشدة للاقتصاد المنزلى Home Demonstration Agent ترأس القسم المنزلى ، ومرشد أو مرشدة لنوادى الفتية والفتيات 4-H Club Agent لقسم النوادى الريفية . وفى بعض المراكز يعين لهؤلاء مساعدين ، يضاف إلى ذلك عدد من الموظفين للقيام بالأعمال الادارية والكتابية . وتعيين المرشدين يتم عن طريق كلية الزراعة بالولاية ووزارة الزراعة وهم يمثلون هاتين الجهتين .

ويعمل موظفى الارشاد على هذا المستوى بالتعاون مع الناس والقادة المحليين فى تخطيط وتنفيذ البرامج والأنشطة الإرشادية المختلفة . ويتعامل العاملين فى الارشاد مع جمهور الزراع والسكان الريفيين وذلك من خلال « المجالس الارشادية الاستشارية » التى تشكل لكل مركز عن طريق الانتخاب بالنسبة لكل قسم من الاقسام الثلاثة سالفة الذكر .

يتضح لنا من خلال المناقشة السابقة أن التنظيم الارشادى الأمريكى ينفرد بمزايا وسمات وخصائص عديدة تميزه عن غيره من التنظيمات الارشادية الأخرى والتى يمكن إجمالها فيما يلى .

(١) وجود ارتباط قوى وتعاون وثيق بين المرفق الارشادى الزراعى من ناحية وكليات الزراعة والجامعات من ناحية أخرى ، وعن طريق هذا التلاحم



شكل رقم (٣) يوضح البنيان التنظيمى لجهاز الارشاد الزراعى
بولاية نيويورك بالولايات المتحدة الأمريكية

يتحقق الربط بين أجهزة كل من الارشاد والبحث والتعليم الزراعى وتعمل جميع هذه الأجهزة فى تكامل وتوافق وانسجام وبذا تتحقق الفائدة المرجوة .

(٢) إتسام التنظيم بالطابع التعاونى بمعنى مشاركة كل من الحكومة الفيدرالية وحكومات الولايات والحكومة المحلية مع الزراع والسكان الريفيين والمنظمات الأخرى فى تمويل وتسيير الجهاز الارشادى .

(٣) انبثاق البرامج والأنشطة الارشادية الزراعية والاقتصادية المنزلية وبرامج الشباب الريفى عن حاجات الناس الفعلية ورغباتهم الحقيقية، وبذا تأتى مثل هذه البرامج معبرة عن مشاكلهم بالاضافة إلى مشاركة الناس من خلال قاداتهم المحليين فى وضع وتخطيط وتنفيذ هذه الأنشطة والبرامج .

(٤) عدم إقتصار العمل الارشادى على الناحية الانتاجية الزراعية فقط وإنما يمتد ليشمل المنزل الريفى والشباب الريفى ، وبذا يمكن أن يستفيد من برامج وأنشطة الارشاد جميع السكان الريفيين الزراعيين منهم وغير الزراعيين .

(٥) فلسفة التنظيم والعمل تقوم على أساس من الديمقراطية. وتنفيذ العمل قائم على أساس التعليم والاقناع وبعيد عن الضغط والاجبار .

(٦) يضم التنظيم فئة من إخصائى المواد الارشاديين Subject – Matter Specialists فى مختلف مجالات العلوم الزراعية والاستفادة منهم فى آداء أنشطة معينة فى مجالات تخصصاتهم .

(٧) السلطات العليا فى التنظيم اشرافية أكثر منها إدارية . ويمكن أن يختلف شكل التنظيم من ولاية إلى أخرى .

(٨) التحديد الواضح لأعمال وسلطات ومسئوليات جميع العاملين على مختلف المستويات التنظيمية تجنباً لتداخل وتضارب الاختصاصات والمسئوليات .

(٩) توفير الموظفين المؤهلين والمدربين لشغل الوظائف الفنية والادارية والرقابية على كافة المستويات التنظيمية . وأيضا توفير جميع الامكانيات أو الأدوات اللازمة لتأدية العمل مع إتاحة فرص الترقى وغيرها من الحوافز أمام العاملين بقدر كفاءتهم وإتقانهم للعمل .

النظام الارشادى الزراعى الهولندى

يميل الارشاد الزراعى فى هولندا إلى التخصص فى التوجيه ، وتتعاون فيه أقسام وزارة الزراعة المتخصصة وإتحادات الزراع وعمال الزراعة ومراكز الأبحاث التطبيقية بالجامعات.[1] ويتكون البنيان التنظيمى لجهاز الارشاد الزراعى فى هولندا من ثلاث مستويات رئيسية هى مستوى الدولة ومستوى المقاطعة والمستوى المحلى والتى يوجد بينها جميعاً ترابط قوى وتعاون وثيق .[2]

أولا ـ التنظيم على مستوى الدولة :

يمثل التنظيم الارشادى على هذا المستوى مجلس الارشاد الزراعى القومى الذى يرأسه المدير العام للزراعة بالدولة ورئيس مجلس البحث الزراعى التطبيقى بينما يقوم مدير الارشاد الزراعى بسكرتارية هذا المجلس ، أما أعضاؤه فهم

---

(١) أحمد محمد عمر (دكتور) - أساسيات الارشاد الزراعى فى تطوير المجتمعات الريفية - دار النهضة العربية - ١٩٦٥ - ص ٤١ .

(٢) أحمد سامى (دكتور) علم الارشاد الزراعى - دار المعارف بمصر - ١٩٦٣ - ص ص ١٦٢ - ١٦٤ .

مديرى الأقسام والفروع الزراعية المختلفة بوزارة الزراعة وأيضاً ممثلين عن إتحادات الزراع واتحادات عمال الزراعة بالدولة . ويقوم المدير العام للزراعة بعقد إجتماعات دورية لرؤساء الأفرع المختلفة فى إدارته . أنظر شكل رقم (٤) .

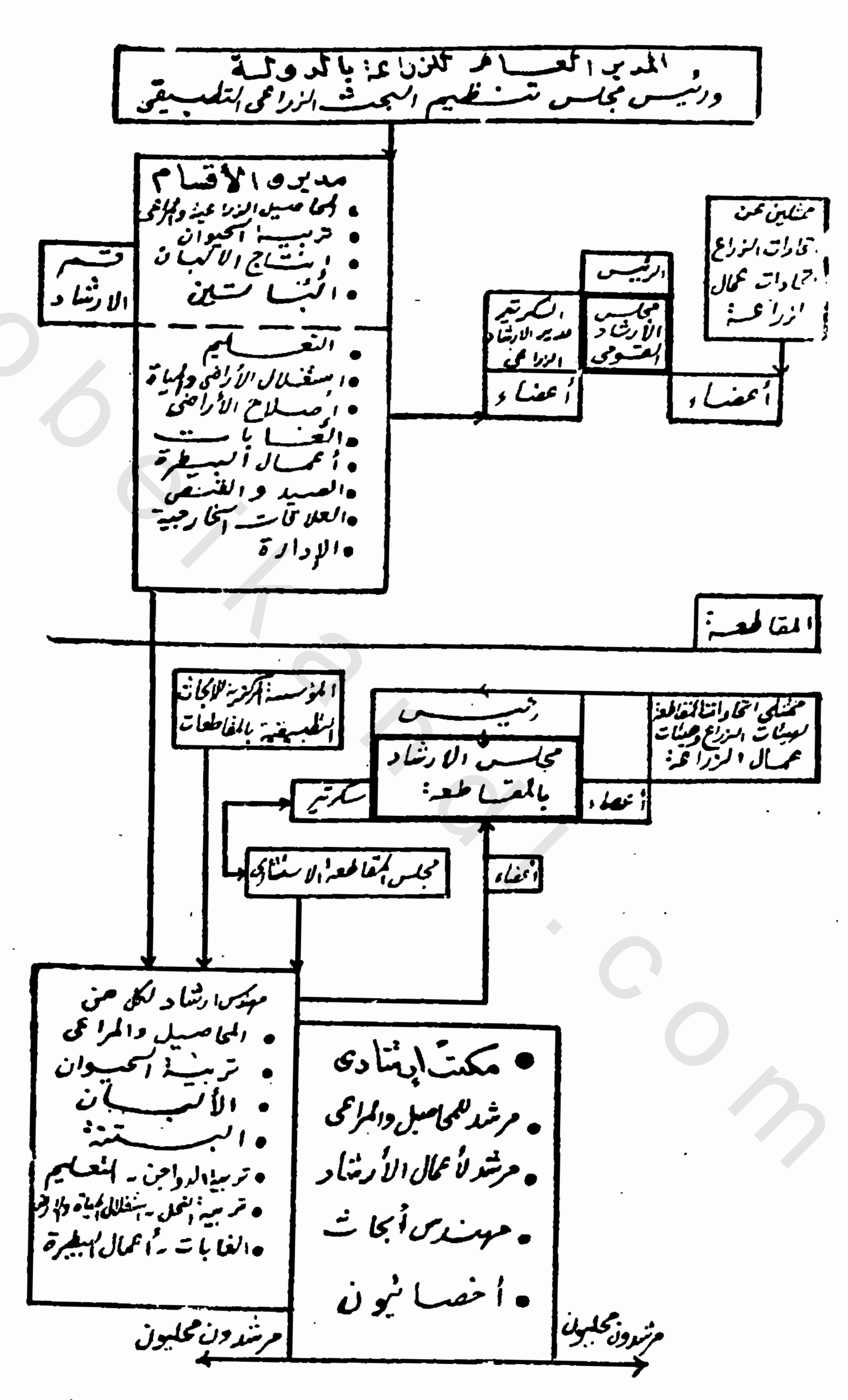
ثانياً ـ التنظيم على مستوى المقاطعة :

يمثل التنظيم الارشادى على هذا المستوى مجلس الارشاد بالمقاطعة ، ويتكون المجلس من رؤساء أقسام الخدمات الزراعية المختلفة وممثلين عن إتحادات هيئات الزراع بالمقاطعة كأعضاء يرأسهم أحد الأعضاء بالانتخاب ويقوم بأعمال السكرتارية رئيس المجلس الاستشارى للمرشدين بالمقاطعة . ويجتمع المجلس الاستشارى للمرشدين الذى يتكون أعضائه من رؤساء الخدمات الزراعية فى المقاطعة بصفة دورية ويحضر هذه الاجتماعات مندوب عن المدير العام .

ثالثاً ـ التنظيم على المستوى المحلى :

ويمثل التنظيم فى هذا المستوى مكتب الارشاد الزراعى المحلى الذى يعمل به عدد من المرشدين الزراعيين والاخصائيين يعاونهم عدد كبير من المساعدين للقيام بالاتصالات الشخصية اللازمة. وهناك إرتباط وتعاون بين جمهور الزراع من ناحية ومكتب الارشاد المحلى من ناحية أخرى .

وأهم ما يميز النظام الارشادى الهولندى من سمات هى نزعته نحو التخصص، مع مشاركة هيئات أخرى لوزارة الزراعة فى إدارة الجهاز الارشادى مثل نقابات وإتحادات العمال الزراعيين ومراكز البحوث ومحطات التجارب الزراعيه.



شكل رقم (٤) يوضح البنيان التنظيمي لجهاز الارشاد الزراعي بهولندا

نظام الارشاد الزراعى وتنمية المجتمع فى الهند

تعمل برامج تنمية المجتمع فى الهند على أساس مبدأ المساعدة الذاتية Aided self - help عن طريق التعليم وذلك للنهوض بالمجتمعات الريفية المحلية فى جميع المجالات. ويتكون البنيان التنظيمى * لتنمية المجتمعات فى الهند من خمس مستويات رئيسية يمكن تناولها بإيجاز على النحو التالى :

أولا — المستوى القومى :

ويشرف على الجهاز التنظيمى والادارى فى هذا المستوى وزارة تنمية المجتمع والزراعة . أنظر شكل رقم (٥) . ويشرف على وضع السياسات والبرامج فى هذا المستوى مجلس التنمية القومى National Development Council الذى يقع ضمن اختصاصاته وضع السياسات والخطط ، واعتماد خطط ومشاريع الولايات الهندية والإشراف التام والتوجيه على المستويات الأخرى ، وتدبير الإعتمادات المالية ، والتقييم والمتابعة ، وتدريب العاملين ، وإجراء البحوث والدراسات الميدانية .

---

* يستند هذا الجزء الى المصدرين الآتيين :

(1) Extension Education in Community Development, Directorate of Extension, Ministry of Food and Agriculture, Government of India, New Delhi, 1961, pp. 20 –25.

(2) Patel and Others, The Community Development Program in India Rural Education Department, Cornell University, 1964. (Unpublished Materials)

ثانياً - مستوى الولاية :

يقوم بالإشراف الإدارى على هـذا المستوى قسم التنميـة الريفيـة Rural Development Department أو قسم التخطيط والتنميـة Planning and Development Department ، ويقوم مجلس الولاية State Council أو لجنـة تنمية الولاية State Development Committee بالإشراف على تنسيق الموارد والامكانيات ، وتخطيط وتنفيذ البرامج ، وتدريب العاملين ، والتقييـم .

ثالثاً - مستوى المقاطعة :

يمثل هذا المستوى من الناحية الادارية قسم التنمية على مستوى المقاطعة ويعمل فيه موظفون يمثلون مختلف نواحى الخدمات الزراعيـة والصحية والتعليمية والانعاش الريفـى والتعاونيات الزراعية . . . الخ . ويقـوم مجلس المقاطعة District Council بالإشراف على تخطيط البرامج وتنفيذها ، وتنسيق الموارد والامكانيات ، والرقابة والتوجيه والتمويل ، وتدريب العاملين .

رابعاً - مستوى البلوك أو الاقليم :

يمثل هذا المستوى من الناحيتين الإدارية والتنظيمية قسم التنمية عـلى مستوى البلوك أو الاقليم ويعمل فيه موظف لـكل قطاع من قطاعات الخدمات المختلفة . ويختص مجلس البلوك بالاشراف على تخطيط ومتابعة تنفيذ البرامج وتنسيق الموارد والامكانيات وتذليل الصعاب التى تجابه تنفيذ الانشطة على المستويات المحلية .

خامساً - مستوى القرية :

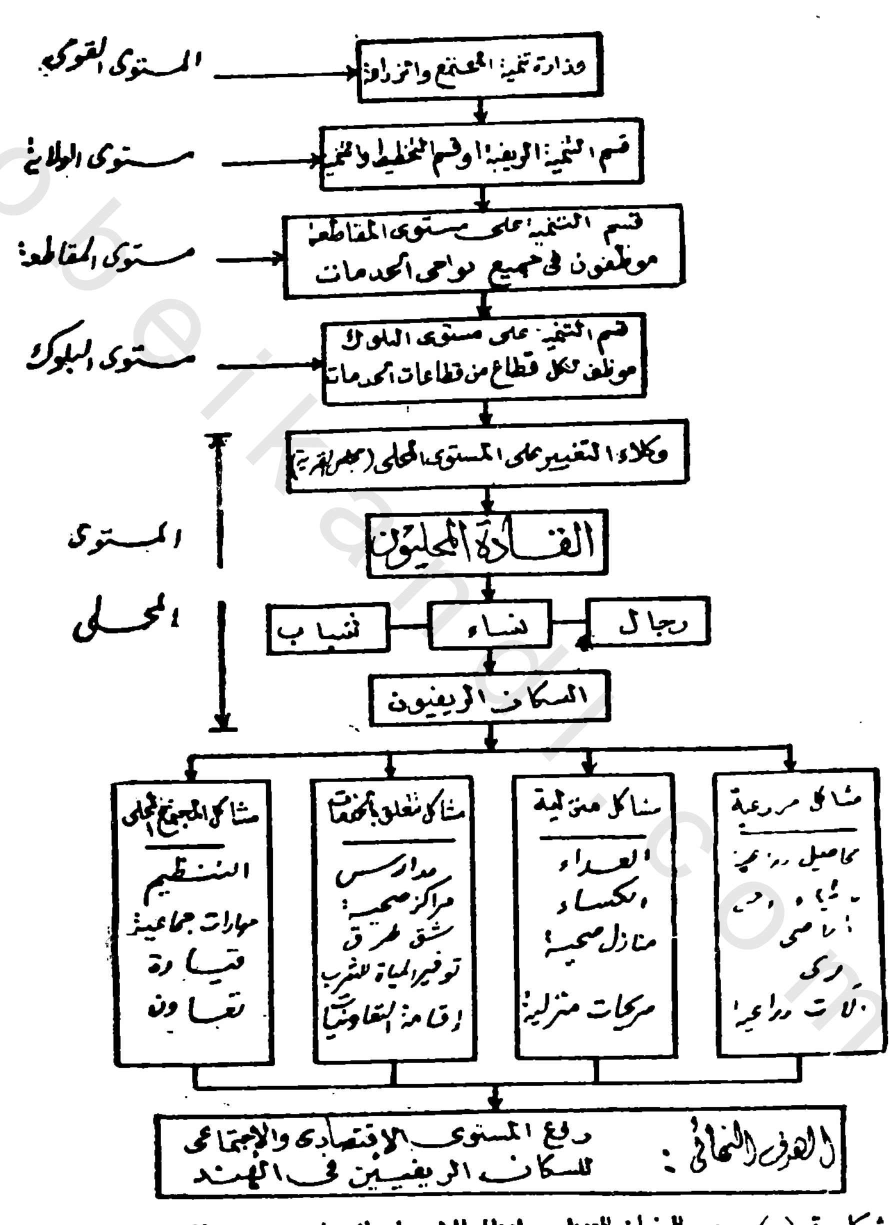
ويعمل فى هذا المستوى العاملون فى الميدن مثـل المرشد الزراعى ومرشدة الإقتصاد المـنزلى وغيرهم من العاملين . ويقـوم مجلس القرية Village Council

على هذا المستوى بالاشتراك مع السكان الريفيين والقادة المحليين فى تخطيط وتنفيذ العمل الارشادى وتنمية القريه فى شتى المجالات .

وتولى برامج تنمية المجتمع فى الهند عناية خاصة بتدريب جميع العاملين فى الجهاز على مختلف المستويات وذلك بقصد إعدادهم الإعداد المناسب للقيام بمهامهم بصورة مرضية . وقد أنشىء لهذا الغرض مراكز خاصة لتدريب العاملين سواء قبل إلتحاقهم بالخدمة أو أثناء مزاولتهم لها .

أما فيما يتعلق بصلة الجهاز وعلى الأخص المرفق الارشادى فيه بأجهزة البحث الزراعى العلمى سواء بالجامعات أو مؤسسات البحث الزراعى العلمى الأخرى فإنه توجد علاقة ذات إتجاهين تصل المرفق الارشادى بأجهزة البحوث العلمية الزراعية وذلك عن طريق نقل نتائج الأبحاث الزراعيه إلى الزراع من خلال العاملين فى الارشاد الزراعى الذين يقومون أيضا بتوصيل المشكلات الميدانية إلى محطات البحوث لدراستها وإيجاد الحلول لها .

أما من حيث تنظيم المرفق البحثى الزراعى فيوجد على المستوى القومى المجلس الهندى للبحوث الزراعية The Indian Conncil of Agricultural Research وهو جهاز مستقل ينسق ويوفر الاعتمادات المالية والمساعدات الفنية لحكومة الولاية . ولكل ولاية معهد للبحوث State Researeh Institute يتبع قسم الزراعة وهذا المعهد يختص بصفه أساسية بتنفيذ برامج البحوث بالتعاون والاشتراك مع كليات الزراعه بالولاية . وفى غالبية الولايات يوجد محطات بحوث إقليمية Regional Research Stations التى أنشئت من أجل بحث المشكلات الزراعيه المحلية . وعلى مستوى الأقليم ومستوى المقاطعة يقوم المسئولين فيهما بالتعاون مع محطات بحوث الولاية والأقليم من ناحيه والمسئولين على مستوى الأقليم فى مجالات تخصصاتهم من ناحية أخرى ,



شكل رقم (٥) يوضح البنيان التنظيمي لنظام الارشاد الزراعي وتنمية المجتمع في الهند

النظام الارشادى الزراعى اليوغوسلافى

يتميز التنظيم الإرشادى اليوغسلافى وهى أحدى الدول الاشتراكية بنظام فريد من نوعه من حيث التكوين الشكلى والوظيفى وجاء متجاوبا مع حاجة وظروف البلاد الإقتصادية والإجتماعية والزراعية .[1] ويعتمد الإرشاد الزراعى فى تحقيق رسالته وأهدافه على التعاونيات الزراعية المنتشرة ، وأيضا على المزارع الجماعية ، وجمعيات المنتجين الزراعيين . ويعتمد التنظيم الإرشادى بيوغسلافيا على أربعة مستويات هى : أنظر شكل رقم (٦) .

المستوى القومى (المستوى العام للدولة) :

ويمثله إتحاد غرف التنمية الزراعية والذى ينقسم إلى عدد من الأقسام الفنية الزراعية المتخصصة مثل المحاصيل والبساتين وتربية الحيوان والميكنة ... الخ التى يشرف على كل منها اخصائى أو أكثر . ويشرف على هذا الاتحاد وعلى تخطيط أعماله مجلس للهيئات التى تؤدى خدمات زراعية أو لها صلة بالزراعة . ويلحق بهذا الاتحاد مكتب للاستعلامات الارشادية مزود بالوسائل والمعينات الارشادية الضرورية لإنجاز الانشطة الارشاديه .

مستوى الجمهورية :

ويتركز فى غرفه التنمية الزراعية التى يشرف على العمل فيها مجلس مكون من أعضاء ممثلين للمجلس الجمهورى والبحث العلمى والجامعات والاتحاد التعاونى بالجمهورية . ويدير العمل فيها مجلس إدارة مكون من الرئيس والوكيل والسكرتير

---

(١) أحمد سامى (دكتور) – علم الارشاد الزراعى – مرجع سابق – ص ص ٢٠٧ – ٢١٤ .

وعدد من الأعضاء العاملين بالغرفة ويجرى العمل فيها من خلال أقسام متخصصة فى فروع الإنتاج الزراعى المختلفة .

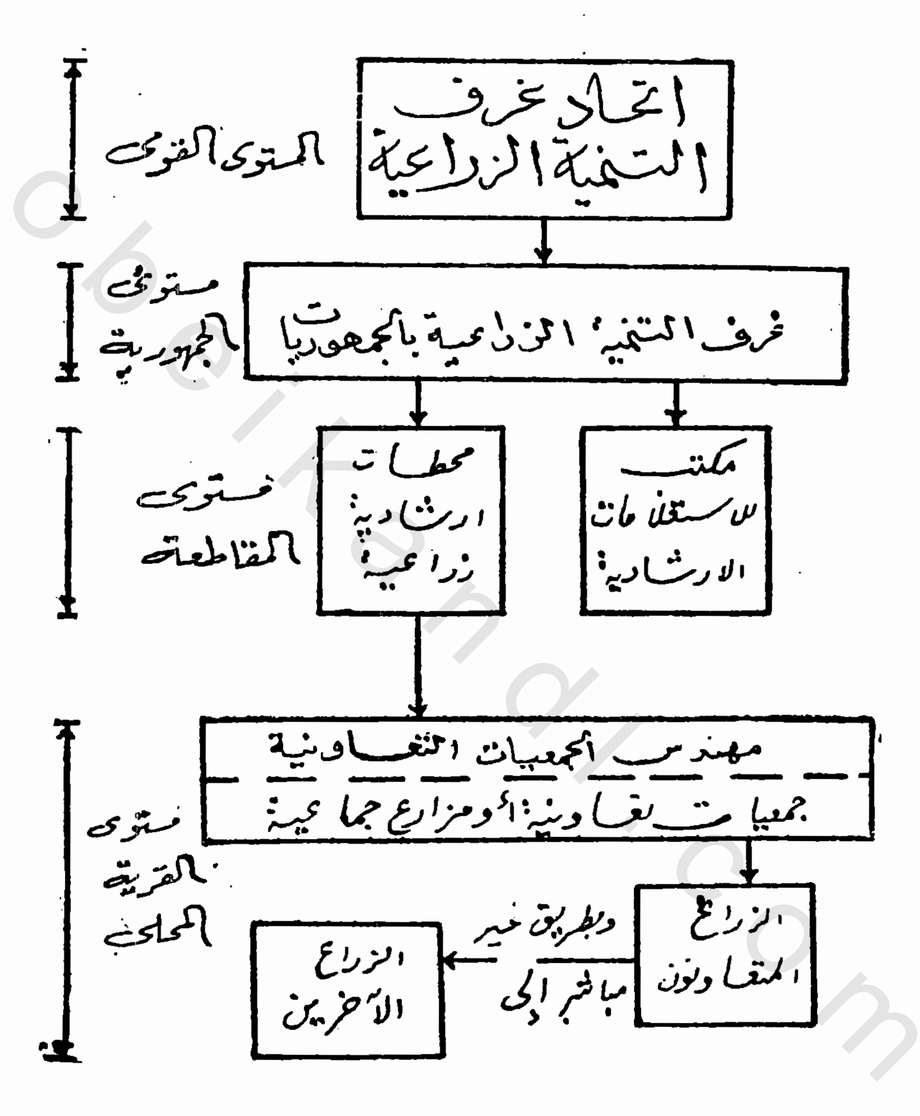
مستوى المقاطعة :

ويعتمد العمل الارشادى فى هذا المستوى على المحطات الارشادية الزراعية ولا يقتصر عمل هذه المحطات على نقل نتائج البحوث العلمية بل يقوم أيضا بتوصيل مايثبت صلاحيته منها تحت الظروف المحلية . وهناك نوعان من المحطات الارشادية الزراعية: محطات عامة أى تشتمل على مجموعة من التخصصات اللازمة للمقاطعة ، وأخرى متخصصة فى فرع معين من فروع الزراعة. ويشرف على إدارة مثل هذه المحطات مجلس إدارة مكون من بعض الأعضاء تعينهم الجمعيات التعاونية الزراعية بينما يجرى انتخاب البعض الآخر من بين العاملين بالمحطة .

المستوى المحلى :

وهنا تلعب التعاونيات الزراعية متعددة الأغراض أو المزارع التعاونية دوراً هاما فى الارشاد وبالتالى فى الانتاج الزراعى. ويشرف على هذه التعاونيات مهندسون زراعيون الذين يعملون كحلقة إتصال بين جمهور الزارع من ناحية وهيئات الخدمات الارشادية من ناحية أخرى .

من هذا يتضح لنا مدى الترابط والالتحام بين الجهاز الارشادى والجهاز التعاونى خاصة على المستوى المحلى ولايخفى ما لذلك من فوائد متعددة تعود على الزراع والمجتمع بالخير والرفاهية . هذا فضلا على أن التعاونية الزراعية تعتبر وحدة انتاجية إرشادية .



شكل رقم (٦) يوضح البنيان التنظيمى للارشاد الزراعى فى يوغوسلافيا

النظام الارشادى الزراعى المصرى

سبق لنا إستعراض نشأة وتطور الارشاد الزراعى فى جمهورية مصر العربية ولاحظنا أنه قد مر بخطوات تجريبية عديدة كان آخرها صدور القرار الوزارى رقم ٤٧٨ لسنة ١٩٦٨ الذى حدد إختصاصات الادارة العامة للارشاد الزراعى على النحو التالى : (١)

١ — الوصول إلى أقصى حد من الكفاءة الانتاجية للاراضى الزراعية عن طريق بذل الجهود الصادقة لإرشاد جميع المزارعين وتوعيتهم فى مختلف المجالات الزراعية حسبما تمليه نتائج البحوث الزراعية .

٢ — تطوير أساليب ومناهج الإرشاد عن طريق التوسع فى تنفيذ مشروع القرى الإرشادية .

٣ — تخطيط ووضع البرامج الإرشادية المختلفة سواء كانت عن طريق تنظيم الاجتماعات والزيارات والندوات على مختلف المستويات أو عن طريق تنظيم الإذاعة والتلفزيون أو عن طريق النشر والاعلان .

٤ — إجراء البحوث اللازمة لتقييم ومتابعة العمل الارشادى للتعرف على الطرق الارشادية الأكثر فاعلية .

٥ — دراسة العوامل التى تساعد على زيادة دخل الأسرة الريفية عن طريق

---

(١) أحمد عمر وآخرون (دكاترة) — دور الارشاد الزراعى فى تطوير الانتاج الزراعى فى الجمهورية العربية المتحدة — نشرة بحثية رقم ١ — ١٩٦٨ — المطبعة العالمية. ص ص ١٣ — ٣٠.

تعليم أفرادها وبالأخص المرأة الريفية لإستغلال الموارد المتاحة محليا وتنظيم إنتاجهـــا .

ولـكى يمـكن تحقيق هذه الأهداف ، استقر الهيـــكل التنظيمى والإدارى للمرفق الإرشادى الزراعى المصرى على ثلاث مستويـات رئيسية لـكل منهـا أختصاصات محددة وهذه المستويات هى :

١ ـــ المستوى القومى .

٢ ـــ مستوى المحافظة .

٣ ـــ مستوى المركز .

أما على مستوى القرية فيعمل الارشاد الزراعى عن طريق المشرفين الزراعيين من خـلال التعاونيات الزارعية المنتشرة بين ربوع الريف المصرى . وسنتنـاول فيما يلى كل مستوى منها ببعض التفصيل . أنظر شكل رقم (٧) .

أولا ـ التنظيم على المستوى القومى :

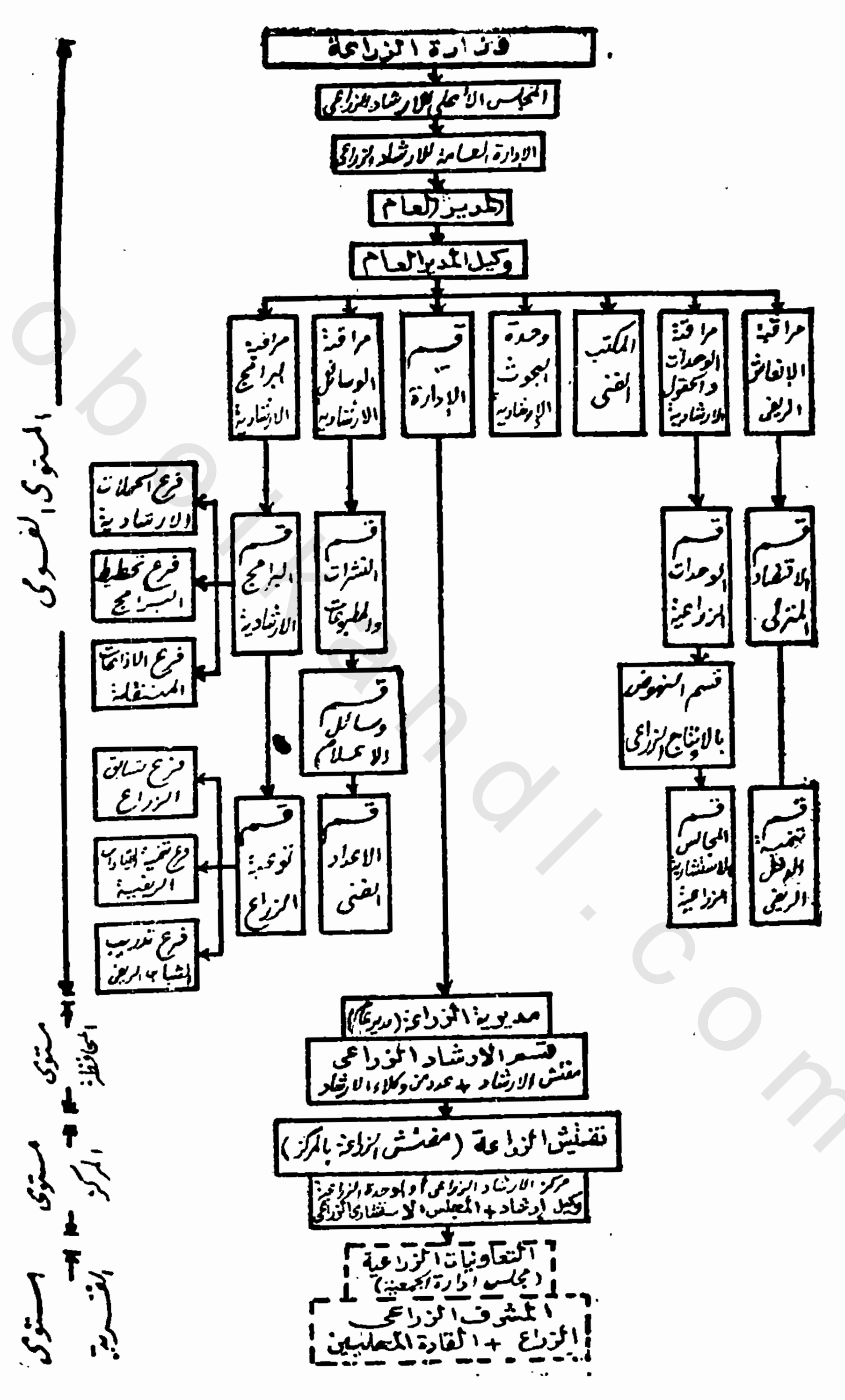
يعد المجلس الأعلى للارشادالزراعى أعلى سلطة تمثل التنظيم الارشادى الزراعى بجمهورية مصر العربية . وقد صدر القرار الوزارى رقم ٢٥١ فى يناير ١٩٦٨ وهو القرار الخاص بانشاء المجلس الأعلى للارشاد الزراعى . وقد نص القرار على تشكيل المجلس برئاسة وكيل وزارة الزراعة لشئون الارشـــاد الزراعى وعضوية ١٧ عضو [١] يمثلون هيئات زراعية وأخرى متصـلة بشئون الزراعة وينضم إلى المجلس فى جلساته من يتطلب الأمر حضـورهم من مديرى أقسـام

(١) يتشكل المجلس من عضوية كل من : مدير عام مصلحـة الزراعة ، مدير عام الادارة العامة للمناطق الزراعية، مدير عام مشروع تنظيم الانتاج الزراعى ،مدير عام الادارة العامة=

البحوث الفنية بناء على دعوة من رئيس المجلس ويتولى المجلس بحث مختلف المشاكل التى قد تواجه الزراع فى إنتاج المحاصيل الزراعية بمختلف محافظات الجمهورية سواء فيما يتعلق بمعدلات الانتاج أو بحجم المساحات المنزرعة أو بمدى ملائمة كل محصول للزراعة بمناطق معينة أو أى مشاكل أخرى تعترض عملية الانتاج الزراعى طبقا للسياسة الزراعية المرسومة ، وذلك بهدف اقتراح الحلول المناسبة فى ضوء إمكانيات وزارة الزراعة وكذا جمهور الزراع . كذلك يقوم المجلس بوضع الخطة اللازمة لتوعية الزراع بمختلف وسائل الأعلام الإرشادية وذلك فى جميع ما يتعلق بالمحاصيل الزراعية المختلفة طبقا لبرنامج محدد تتولى تنفيذه أجهزة الإرشاد الزراعى بالمحافظات . ويجتمع المجلس الأعلى للارشاد الزراعى مرة كل شهر ويمكن لرئيس المجلس دعوة الأعضاء للاجتماع فى أى وقت كلما استدعى الأمر ذلك .

يلى المجلس الأعلى للارشاد فى التسلسل التنظيمى بالمستوى القومى والإدارة العامة للارشاد الزراعى ، التى يرأسها مدير عام الذى يعتبر مسئولاً أمام وكيل وزارة الزراعة لشئون الارشاد الزراعى عن عمل الأجهزة الارشادية بالمحافظات. وللادارة أيضا وكيل للمدير العام الذى يعتبر مشرفا مسئولا عن أوجه النشاط المختلفة الخاصة بالمراقبات المختلفة التى تتبع الادارة العامة للارشاد الزراعى وهى: مراقبة البرامج الإرشادية ، ومراقبة الوسائل الارشادية ، ومراقبة الوحدات

للارشاد الزراعى ، مدير عام مصلحة الثقافة الزراعية ، مدير عام التعاون بالهيئة العامة للتعاون الزراعى ، مدير عام مكافحة الآفات ، مدير عام الطب البيطرى ، ممثل لمديرى الزراعة بالوجه البحرى وآخر بالوجه القبلي ، ثلاثة مندوبين من أساتذة الجامعات كمستشارين للارشاد الزراعى ، مندوب عن أمانة الفلاحين بالاتحاد الاشتراكى العربى ، وكيل الادارة العامة للارشاد الزراعى ، مراقب البرامج الريفية بهيئة الاذاعة ، ومراقب البرامج الارشادية الزراعية بالادارة العامة للارشاد الزراعى ، وهو سكرتير المجلس .



شكل رقم (٧) يوضح البنيان التنظيمى للمرفق الارشادى الزراعى المصرى

والحقول الإرشادية ، ومراقبة الإنعاش الريفى . أنظر شكل رقم (٧) . وقد حددت اختصاصات هذه المراقبات على الوجه التالى :

أولا - مراقبة البرامج الارشادية الزراعية :

تختص هذه المراقبة بالاشراف على تخطيط البرامج الإرشادية لجميع المحافظات وإعدادها والاشراف على الحملات الارشادية التى تتم فى المواسم الزراعية فى مختلف المحافظات ، والعمل على إعداد القادة الريفيين وتدريبهم ، وتشجيع الزراع عن طريق إجراء المسابقات بين الزراع الممتازين فى كافة مجالات الانتاج الزراعى والحيوانى ، كما تعمل المراقبة على إجراء مسابقات بين الجمعيات التعاونية وبين المحافظات المختلفة فى إنتاج المحاصيل الزراعية ، بالاضافة إلى توعية الشباب الريفى وتنمية معلوماتهم وتدريبهم ليكونوا نواه لزراع المستقبل . وتتكون مراقبة البرامج الارشادية من قسمين هما : قسم البرامج ويتبعه الفروع الآتية : الحملات الارشادية ، الاذاعات المتنقلة ، تخطيط البرامج الارشادية ، وقسم توعية الزراع ويتبعه الفروع الآتيه : تسابق الزراع الممتازين ، تنمية القيادات الريفية، تدريب الشباب الريفى .

ثانيا - مراقبة الوسائل الارشادية الزراعية :

وتختص هذه المراقبة بأمور مختلفة منها إرشاد الزراع فى مختلف المجالات الزراعية الى أحدث الطرق الفنية فى الزراعة عن طريق وسائل الأعلام المختلفة، تبسيط نتائج البحوث الزراعية ، إنتاج الأفلام الزراعية الأرشادية وتزويد المحافظات بها ، إصدار النشرات الارشادية ومجلة الارشاد الزراعى الشهرية ،هذا بالاضافة إلى الاشتراك مع مديريات الزراعة فى انشاء المتاحف والمعارض الأقليمية والمكتبات الزراعية . وتتكون هذه المراقبه من ثلاثة أقسام هى : قسم النشرات والمطبوعات ، وقسم وسائل الأعلام ، وقسم الاعداد الفنى .

ثالثا ـ مراقبة الوحدات والحقول الارشادية الزراعية :

وتختص هذه المراقبة بالاشراف على الحقول الإرشادية بالوحدات الزراعية، الاشراف على إقامة القرى الأرشادية فى المحافظات المختلفة ، الاشراف على النهوض بالانتاج الحيوانى عن طريق توزيع الطلائق الحسنة وتوزيع الكتاكيت من الأنواع الممتازة وارشادهم للطرق الصحيحة للتربية ، الاشراف على أعمال المجالس الإستشارية الزراعية ، ومتابعة قرارات اللجان الزراعية على المستويين المركزى والاقليمى . وتتكون المراقبة من الأقسام الآتية: قسم النهوض بالإنتاج الزراعى ، وقسم المجالس الاستشارية الزراعية .

رابعا ـ مراقبة الانعاش الريفى :

وتختص هذه المراقبة بدراسة الظروف التى تساعد على زيادة دخل الأسرة الريفية ، تدريب المرأة الريفية على الصناعات والأعمال المنزلية والتغذية وطرق حفظ الأطعمة ورعاية الطفل ، توعية المرأة على الأعمال الزراعية التى يمكن أن تشارك فيها الرجل ، كما تختص المراقبة كذلك بتنمية الصناعات الزراعية التى تتوافر خامتها بالبيئة المحلية لتساهم فى زيادة دخل الأسرة الريفية . وتتكون مراقبة الأنعاش الريفى من الاقسام الآتية : قسم الإقتصاد المنزلى وقسم تنمية الدخل الريفى .

وبالإضافة إلى هذه المراقبات هناك وحدات مستقلة تتبع المدير العام أو من ينوب عنه وهذه الوحدات هى :

١ - **المكتب الفنى** : ويختص بدراسة المسائل الفنية التى ترد من مراقبات الإدارة العامة وعرضها على المدير العام ، كما يتولى جمع وإعداد البيانات الإحصائيه والتقارير الخاصة بنواحي نشاط الادارة .

٢ - وحدة البحوث الارشادية : وتقوم بدراسة أنسب الوسائل والطرق الارشادية تحت الظروف المحلية وأيضا تقييم البرامج الارشادية .

٣ - قسم الادارة : ويختص بالاعمال الادارية والمالية والمخزنية والإشراف على سلامة وسرعة تنفيذ الإجراءات الادارية والكتابية على اختلاف أنواعها .

ثانيا ـ التنظيم على مستوى المحافظات :

يمثل المرفق الارشادى الزراعى على مستوى المحافظة قسم الارشاد الزراعى التابع لمديرية الزراعة ويرأس هـذا القسم مفتشا للارشاد الزراعى وهو يتبع الادارة العامة للارشاد الزراعى من الناحية الفنية ويتبع مديرية الزراعة بالمحافظة من الناحية الادارية . ويعد مفتش الارشاد الزراعى المسئول عن تنفيذ السياسة الارشادية الزراعية بالمحافظة . ويعاون مفتش الارشاد فى عمله وكـلاء إرشاد يختلف عددهم من ١ إلى ٤ على حسب حجم العمل الارشادى فى المحافظة وإلى جانب ذلك يتواجد عدد من الموظفين والكتابيين .

ثالثا ـ التنظيم على مستوى المركز :

يمارس العمل الارشادى الزراعى على مستوى المركز من خلال قسم الارشاد الزراعى التابع لتفتيش زراعة المركز . ويمثل الجهاز الارشادى بكل مركز وكيلا للارشاد ، وهو مسئول عن العمل الارشادى بالقرى الواقعة فى نطاق المركز ، ويعمل بناء على التعليمات والتوجيهات التى تصله من مفتش الزراعة بالمركز ومفتش الارشاد بالمحافظة . وقد نص القانون على أن ينشأ لكل وحدة زراعية مجلس استشارى زراعى يشكل بقرار من وزير الزراعة ويتكون من ١٥ عضوا بعضهم من الموظفين الحكوميين بحكم مناصبهم كمهندس لوحدة ومهندس الرى والطبيب البيطرى وغيرهم والباقون يختاروا من الزراع فى المركز ومن المفروض أن يشترك أعضاء هذا المجلس فى وضع وتنفيذ البرامج الارشادية .

رابعا : التنظيم على المستوى المحلى :

يقوم المشرف الزراعى بالجمعية التعاونية الزراعية بكل قرية جزئياً بمعاونة وكيل الارشاد الزراعى بالمركز فى آداء رسالته الارشادية على مستوى القرية . ويوجد مشرف زراعى بكل جمعية تعاونية زراعية التى يبلغ عددها فى جمهورية مصر العربية حوالى ٤٢٠٠ تعاونية زراعية . ويقوم كل مشرف زراعى بمهام متعددة يعتبر العمل الإرشادى جزءاً منها .

صلة المرفق الارشادى الزراعى بأجهزة البحوث الزراعية بوزارة الزراعة:

يقوم بتنظيم البحوث الزراعية بوزارة الزراعة مركزاً للبحوث الزراعية يضم تسعة معاهد هى [1] :

١ ـــ معهد بحوث القطن .
٢ ـــ معهد بحوث المحاصيل الحقلية.
٣ ـــ معهد بحوث المحاصيل البستانية .
٤ ـــ معهد بحوث الأراضى والمياه.
٥ ـــ معهد بحوث وقاية النباتات .
٦ ـــ معهد بحوث الانتاج الحيوانى.
٧ ـــ معهد بحوث الصحة الحيوانية .
٨ ـــ معهد بحوث الإقتصادالزراعى.
٩ ـــ معهد بحوث الصحارى .

---

(١) محمد الصالحى ـــ التنسيق بين أجهزة وزارة الزراعة بغرض النهوض بالانتاج الزراعى ـــ وزارة الزراعة ـــ الادارة العامة للتدريب ـــ من البرامج التدريبية ـــ الجزء الثامن ـــ ١٩٧٢ ـــ ص ص ٢١٨ - ٢١٩ .

وتتولى المعاهد المذكورة إجراء البحوث والدراسات الإقتصادية والبيئية والاختبارات والتحليلات اللازمة للنهوض بالإنتاج الزراعى فى كافة مجالاته، بما فى ذلك حصر وتحسين الأراضى، وبحوث الميكروبيولوجيا، واستنباط الاصناف المحسنة والمحافظة عليها وتجديد سلالاتها المتداولة بصفة دورية منظمة، والإشراف على إنتاج تقاويها الأساسية والمسجلة، وإجراء التجارب الزراعية لمعرفة أفضل المعاملات الزراعية اللازمة لكل محصول فى مختلف مناطق إنتاجه، كما تتولى دراسة الحشرات والأمراض التى تفتك بالمحاصيل الزراعية وبخاصة محصول القطن. كما يهتم مركز البحوث الزراعية برفع مستوى الإنتاج الحيوانى وإنتاج السلالات الممتازة منه ونشرها فى المناطق الملائمة لها وإجراء البحوث الخاصة بالصحة الحيوانية بما فى ذلك إنتاج الأمصال واللقاحات اللازمة لمكافحة الأمراض المعدية.

ويعمل فى مجال البحوث بوزارة الزراعة جهاز قوى من العلماء والباحثين ومساعديهم يتكون من ٥٦٩ باحثاً، ١٢٦٠ مساعد باحث وذلك خلاف المجندين منهم. ولا يعمل هذا الجهاز بمعزل عن أجهزة البحث العلمى الأخرى، بل يجرى بحوثاً مشتركة مع الباحثين سواء بالجامعات أو المركز القومى للبحوث. كما يتاح لهؤلاء الباحثين إجراء البحوث الخاصة بهم فى مزارع الوزارة.

وتتركز معظم الأجهزة البحثية ومحطات التجارب التابعة لوزارة الزراعة فى القاهرة والجيزة بالإضافة إلى وجود عدد محدود من المحطات الزراعية الإقليمية فى عدد من محافظات الجمهورية مثل محطة تجارب سخا بمحافظة كفر الشيخ ومحطة سدس بمحافظة بنى سويف وغيرها.

ومع أن جمهورية مصر العربية تعتبر محظوظة من حيث توافر أعداد كافية

من الباحثين والفنيين على مستوى عال من الكفاية والخبرة الفنية فى شتى المجالات الزراعية فضلا عن توافر الأجهزة العلمية والبحثية إلا أن العلاقة بين المرفق الارشادى الزراعى وأجهزة البحث العلمى الزراعى التابعه لوزارة الزراعة ليست كما ينبغى أن تكون عليه خاصة فيما يتعلق بالتنسيق أو التعاون الوثيق وذلك نظراً لإنفصال الأجهزة البحثية عن الاجهزة الارشادية الزراعية من الناحيتين التنظيمية والإدارية .

صلة المرفق الارشادى الزراعى بكليات الزراعة بالجامعات كمرافق بحثية وتعليمية :

بالرغم من توصل الأقسام العلمية التابعة لكليات الزراعة بالجامعات المصرية إلى نتائج بحثيه تطبيقيه كثيرة فى مختلف الفروع العلمية الزراعية إلا أن غالبية هذه النتائج لاتجد طريقها غالباً إلى حيز التطبيق العملى نظراً لإنعدام الصلة بين المرفق الإرشادى الزراعى من ناحية و كليات الزراعة بأقسامها المختلفة وبحوثها من ناحية أخرى . أما العدد اليسير من نتائج هذه البحوث الذى يجد سبيله إلى حيز التطبيق الميدانى فان ذلك يتم عادة نتيجة لجهود فردية غير منظمة من خلال إشتراك بعض أساتذة كليات الزراعة بالجامعات فى لجان مشتركة مع زملائهم من الأقسام الفنية بوزارة الزراعة وغيرها من الهيئات لدراسة بعض المشكلات الزارعية وإيجاد الحلول لها ، وأيضاً من خلال الأستشارات الفنية التى يبديها أساتذه هذه الكليات بناء على تكليف من بعض الهيئات.

أما عن صلة المرفق الإرشادى الزراعى بالجامعة كمرفق تعليمى ، فانه يجدر التنويه هنا إلى أن قسم الإرشاد الزراعى بكلية الزراعة بجامعة الإسكندرية كان

حريصاً منذ إنشائه فى عام ١٩٦٤ على تنظيم وعقد دورات تدريبية صيفية لمفتشى الزراعة والمرشدين الزراعيين بقصد تزويدهم بأحدث نتائج الأبحاث الزراعية ودراسة المشاكل التى تجابه الإنتاج الزراعى شقيه النباتى والحيوانى . وقد تطورت فكرة الدورات التدريبية منذ عام ١٩٦٩ لتأخذ شكل حلقات دراسية إرشادية يحضرها مديرى عموم الزراعة ومفتشى الإرشاد والمرشدين الزراعيين ووكلاء الإرشاد الزراعى بجميع محافظات الجمهورية وذلك بالاشتراك والتعاون مع الإدارة العامة للارشاد الزراعى والادارة العامة للتدريب بوزارة الزراعة . وفى هذه الحلقات يتم إستعراض نتائج البحوث الزراعية ودراسة المشاكل المختلفة التى تجابه العمل الإرشادى وتعميق الصله بين الجامعة والقائمين بالعمل الإرشادى على المستويات المختلفة.

وقد تم حتى الآن عقد خمس حلقات دراسيه إرشاديه (١) كان لها نتائج وآثار إيجابية ملموسة سواء فيما يتعلق باستفادة الدارسين منها وأيضاً فى تقوية وتدعيم العمل الإرشادى . هذا بالإضافة إلى تمثيل الجامعات بثلاثة مندوبين كمستشارين للارشاد فى المجلس الأعلى للارشاد الزراعى السالف الإشارة اليه، وهذا من شأنه تدعيم وتعميق صلة المرفق الإرشادى الزراعى بالجامعات .

---

(١) تم عقد الحلقة الدراسية الارشادية الأولى فى الفترة من ٢ الى ١٨ سبتمبر ١٩٦٩ ، والثانية فى الفترة من ١٠ سبتمبر إلى أول أكتوبر ١٩٧٠، والثالثة فى الفترة من ٤ إلى ١٦ سبتمبر ١٩٧١ . والرابعة فى الفترة من ٩ إلى ٢٨ سبتمبر ١٩٧٢ ، والخامسة في الفترة من ٣ إلى ٢٦ سبتمبر ١٩٧٣ .

نظرة تقييمية للتنظيم الارشادى الزراعى المصرى :

قد يبدو من النظرة الأولى أن التنظيم الارشادى الزراعى المصرى قريب فى بنيانه التنظيمى من النظم الإرشادية التقدمية ولكن إذا تعمقنا فى دراسته فى ضوء الإعتبارات التنظيمية التى أوردناها من قبل وأيضاً فى ضوء الملامح الأساسية للنظم الإرشادية فى بعض بلاد العالم فانه يمكننا تحديد بعض أوجه القصور التى تقلل من كفاءة هذا التنظيم وبالتالى تحد من فاعليته فى آداء رسالته على الوجه الأكمل . ويمكن إجمال أوجه القصور البارزة فى التنظيم الارشادى الزراعى المصرى بوضعه الحالى فى النقاط التالية :

أولا — عدم وصول التنظيم الإرشادى الزراعى بصفة رسمية إلى المستويات المحلية (القرى) وتمثيله على هذ المستويات — من خلال التعاونيات الزراعية — بالمشرفين الزراعيين الذى يقع بين مهامهم ومسئولياتهم العديدة مهمة الإرشاد الزراعى . وهذا الوضع لايسمح بتحقيق مبدأ اللامركزية فى رسم وتخطيط البرامج وتصعيد المشاكل من القاعدة إلى القمة. فضلا على أنه يصعب إن لم يكن فى حكم المستحيل على وكيل الارشاد الزراعى على مستوى المركز أن يتعرف ويدرس مشاكل وإحتياجات كل قرية تقع فى نطاق إشرافه والذى يتراوح مابين ٣٠ — ٥٠ قرية .

ثانياً — إقتصار العمل الارشادى وتركيز أنشطته وبرامجه على الناحية الانتاجية الزراعية وعدم الاهتمام الكافى ببرامج الشباب الريفى أو الأقتصاد المنزل الريفى . وربما يرجع ذلك جزئياً إلى عدم الأقتناع بجدوى مثل هذه البرامج فى النهوض وإنعاش المجتمعات الريفية وسكانها ، هذا فضلا عن إعتقاد البعض بأن ما يحتاجه الوطن فى المقام الأول هو زيادة الإنتاج الزراعي وأنه

ينبغى ألا يتزاحم مع هذا العمل أنشطة أخرى قد تعوق تحقيق هدف زيادة الانتاج. إلا أنه ينبغى أن نذكر فى هذا الصدد أن التنظيم الأخير للارشاد الزراعى الذى صدر فى عام ١٩٦٨ قد أستحدث مراقبة جديدة هى مراقبة الأنعاش الريفى التى تختص أساساً بالنهوض بالأسرة الريفية بجميع أفرادها ، وهذا يعتبر بلاشك خطوه هامة فى الاتجاه السليم .

ثالثاً — عدم وجود صلة قوية وفعالة بين المرفق الارشادى الزراعى من ناحية وأجهزة البحث العلمى الزراعى سواء بوزارة الزراعه أو كليات الزراعة بالجامعات أو المركز القومى للبحوث من ناحية أخرى . هذا بالإضافة إلى القلة الملحوظة فى أعداد اخصائي المواد الارشاديين الذين يعملون كهمزة الوصل بين أجهزة البحث الزراعى والمرشدين الزراعيين على المستويات المختلفة وعلى الأخص المستوى المحلى لنقل وتوصيل نتائج البحوث ، وأيضا تصعيد المشاكل الزراعية الميدانية لأجهزة البحوث لإيجاد الحلول المناسبة لها .

رابعاً — يتصف العمل الارشادى بالمركزية ويقصد بذلك تركيز خطوط السلطة على المستوى القومى بطريقة لا تعطى المرءوسين خاصة العاملين منهم بالميدان حرية الحركة والتصرف . والارشاد الزراعى كعمل ميدانى يحتاج فى المقام الأول إلى السرعة فى إنجاز الأعمال المنوطة به، والعمل السريع يعتمد إلى حد كبير على تفويض السلطة للموظفين الذين يعملون فى الميدان . هذا إلى جانب اصطدام كثير من الأنشطة والمشروعات الارشادية بالروتين الحكومى المعقد .

خامساً — يلاحظ بوضوح تداخل خطوط السلطة وازدواجها فى جميع مستويات التنظيم . فعلى مستوى المحافظة يتلقى مفتش الارشاد تعليماته التنفيذية من الادارة العامة للارشاد الزراعى أما التعليمات الإدارية فيتلقاها من مدير الزراعة

بالمحافظة . وعلى مستوى المركز يتلقى وكيل الارشاد الأوامر من مفتش الارشاد بالمحافظة ومفتش الزراعة بالمركز ، أما على مستوى القرية فيتلقى المشرف الزراعى التعليمات الادارية والفنية من مفتش الزراعة بالمركز ووكيل الارشاد الزراعى بها .

سادسا — الارشاد الزراعى كعمل تعاونى يشارك ويساهم فى تمويله وتخطيطه وتنفيذه الزراع وأسرهم جنباً إلى جنب مع موظفى وزارة الزراعة ضعيف الوجود. كما أن هناك إحساساً من جانب بعض الزراع بأن العمل الارشادى مفروض عليهم وليس نابعا منهم ، ومما يدعم هذه الأفكار عدم وجود تنظيمات إرشادية فعالة وقوية على المستويات المحلية يمثل فيها جمهور الزراع تمثيلا صحيحاً ويمكنهم من خلالها المساهمة الفعالة فى تخطيط وتنفيذ الأنشطة والبرامج الارشادية .

سابعاً — يعانى التنظيم الارشادى من قلة أعداد الفنيين والمرشدين الزراعيين المدربين تدريباً سليما لمزاولة مختلف الاعمال الارشادية ، بجانب نقص وسائل الانتقال المناسبة ، وقصور الوسائل التعليمية الارشادية والمعينات السمعية والبصرية وغيرها ، بالإضافة إلى عدم التحديد الواضح للمهام والمسئوليات مما قد يترتب عليه التداخل والازدواج فى الأختصاصات والتضارب فى التعليمات وما ينتج عن ذلك من إرتباك العمل .

الباب الثالث

عملية الاتصال وقواعد الخطابة
والأسس المرتبطة بسيكولوجية التعليم الإرشادى

عملية الاتصال

تمهيد

أن للاتصال أهمية كبرى فى حياة الفرد حيث أنه يعتبر الآداة الرئيسية فى أقلمته مع بيئته . فمن طريق الاتصال يستطيع الفرد السيطرة على وسائل أشباع رغباته وحاجاته الأساسية والحصول على مايحتاجه من الآخرين . ليس هذا فحسب وإنما يولد الاتصال تأثيرا حاسما فى تكوين شخصية الفرد وشعوره بنفسه ويمده بمعالم يسترشد بها فى سلوكه ، إذ من خلال الاتصال يمكن نقل ومعرفة معايير وقيم وتقاليد الجماعة التى ينتمى إليها ويتعامل معها . إن معرفة الفرد لتلك القيم وهذه المعايير يساعده فى التعبير عن حاجاته وصياغتها بطريقة تمكنه من إشباعها . ولايقتصر أهمية الاتصال على الفرد وحده ، بل يتعداه للجماعة لأنه يعتبر بمثابة الركيزة التى تمكنها من البقاء والتماسك والاستمرار .

ويتعلق الاتصال بالطريقة أو الكيفية التى يحصل بها الناس على المعلومات والأفكار. ويمكن تعريف الاتصال (١) بأنه العملية التى يستطيع خلالها شخصين أو أكثر من تبادل الأفكار والحقائق والمشاعر أو الانطباعات بطريقة يتمكن معها كل منهم من الفهم المشترك لمعنى ومضمون ومحتوى الرسالة . ويعتبر الاتصال الجيد جوهر العمل الإرشادى السليم . إن المشكلة الرئيسية فى العملية التعليمية الارشادية تتعلق أساساً بكيفية توصيل المعارف والمعلومات والأفكار الزراعية والمنزلية المستحدثة إلى جمهور الزراع وربات البيوت الريفيات بطريقة تحفزهم

---

(1) Lesgana, J.P.The Communication Process, Extension Education in Community Development, op. cit. pp. 362 - 39[illegible].

على الاخذ بها ووضعها موضع التنفيذ الفعلى . كذا فإن كفاءة ومقدرة المرشد الزراعى تعتمد بدرجة كبيرة على مدى درايته وإلمامه بالمجالات والموضوعات الزراعية التكنولوجية وقدرته ومهارته فى توصيلها لجمهور المسترشدين .

ومن الحقائق المسلم بها أنه لا يمكن أن يقوم شخصا ما بعملية تعليم للاخرين بكفاءة وفاعلية مالم يتوافر فيه المقدرة والمهارة على توصيل الافكار لهم والتأثير فيهم . ومن أصعب العمليات التى يقابلها المرشد الزراعى فى العمل مع الزراع خاصة فى الدول النامية هى عملية إقناعهم للاخذ بما ينصحون به من أفكار وأساليب زراعية مستحدثة فهنا يكمن التحدى الاكبر الذى ينبغى على الارشاد الزراعى أن يقابله ، وعند هذه النقطة تظهر مقدرة المرشد وكفاءته الحقيقية فى تعليم وإقناع الآخرين .

وتعتبر الكلمات Words بمثابة وسائل الاتصال الأساسية ، إلا أنه يمكن دائما زيادة فاعلية الكلمة عن طريق الإستعانة بالمعينات الأخرى خاصة المعينات البصريه . ويرجع هذا إلى أنه يتعذر دائما توصيل الافكار للاخرين إذا ما اقتصرت العملية على استخدام الكلمات فقط . لذا فان كفاءة المرشد الحقيقية تتحدد بمقدار مهارته فى استعمال الكلمات وتدعيمها بالمعينات المناسبة الاخرى فى نقل وتوصيل المعارف والمعلومات والافكار للاخرين .

وتبرز مشاكل الاتصال عادة من أشياء مثل : صعوبة اللغة المستعملة ، عدم وضوح معنى الكلمات والالفاظ المستخدمة ، عدم تنظيم ووضوح الرسائل ، استعمال قنوات الاتصال بطريقة غير مناسبة ، عدم الإلمام الكافى بخصائص جمهور المسترشدين الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ، الفشل فى مساعدة الناس فى التعرف على أهمية الحقائق والمعلومات والافكار المقدمة لهم والربط بينها وبين المشكلات

القائمة ... الخ . وقبل أن نتعرض لمناقشة عناصر الاتصال ، يحسن بنا ان نتعرف على أنواع الإتصال وأشكاله المختلفة :

أنواع الاتصال وأشكاله

هناك أنواع متعدده من الإتصال تختلف باختلاف الأهداف والاغراض والوسائل . ويمكن تصنيف الإتصال على أساس من المقتضيات الفورية للمستقبلين على النحو التالى :

(١) اتصال اعلامى : Informative Communication ويستهدف هذا النوع من الاتصال زيادة معارف الناس بتقديم الحقائق المتعلقة بموضوع ما أو فكرة معينة دون أن تتاح لهم الفرصة للنقاش أو الجدل كما هو الحال فى المحاضرة مثلا.

(٢) اتصال تشويقى : Evocative Communication وهنا تقدم الرسالة بصورة مشوقة بطريقة تحفز المستقبل لها على تقبل مضمونها .

(٣) اتصال اقناعى: Persuasive Communication وفيها يهدف مصدر الاتصال إلى إقناع مستقبلى رسالته بأن وجهة نظره واستنتاجاته وتعميماته وخبراته على درجة عالية من الصحة ولا يتطرق إليها شك ، ويعتمد هذا الاسلوب عادة على المناقشة والجدل وتقديم الحقائق فى صورة منطقية مقبوله .

ويمكن تصنيف الاتصال كذلك طبقا للاغراض أو المرامى (١) التى يهدف اليها الاتصال وذلك على النحو التالى :

---

(1) Grace & Harry A., Confidence, Redundancy and the Purpose of Communication, Journal of Communication, 1956 .

(١) اتصال للتعبير عن النفس: Communication for Self-Expression
ويعتمد على الاسلوب الانشائى المنمق دون إعتبار لمحتوى أو مضمون الرسالة أو قدرات المستقبلين لها .

(٢) اتصال لحث المستقبلين للرسالة للقيام بعمل فورى :
Communication for Immediate Action
وفيه يهدف مصدر الاتصال أن يستجيب المستقبل للرسالة فى صورة عمل فورى . ونجاح الرسالة هنا يتوقف على إتخاذ الناس موقفاً محدداً نتيجة لما سمعوه . ويستعمل فى هذا النوع من الاتصال أسلوبا واضحا جادا فى توصيل المعنى لجذب الانتباه .

(٣) اتصال بغرض التعديل أو التغيير :
Gommunication for Manipulation
وفيه يحاول المتصل أن يؤثر فى المستقبلين للرسالة ليمتثلوا أو يتلائموا مع مضمونها ، كما يحاول تنمية إتجاهات مرغوبة مستخدما فى ذلك الاساليب والطرق الجماعية .

(٤) اتصال للتوحيد أو للتكامل : Communication fcr Integration
وفيه يتمنى المتصل أن يكون سببا فى تحرير الناس، فهو يستعمل الطرق الديمقراطية ويحترم الاختلافات بين الافراد وقيمة الفرد كانسان ، ويهدف لتنمية الثقة بينه وبين مستقبليه باحترام عقولهم .

وقد يصنف الاتصال طبقا لنوع الرسائل وما تحدثه من أثر (١) على النحو التالى :

(١) اتصال للتعبير : وفيه تخرج الرسالة معبرة عن ما يجيش فى صدر الداعية او مصدر الاتصال .

---

(1) Hall, D. M., Dynamics of Group Action,

(٢) اتصال للتأثير : وتهدف الرسائل هنـــا إلى حث المستقبلين لها للقيام بتنفيذ شيئا ما .

(٣) ضجة أو ازعاج : Noise إذا خرج الاتصال على النوعين السابقين — للتعبير أو للتأثير — فإنه يصبح مجرد ضجة أو ازعاج .

أما من حيث أشـكال الاتصال ، فقد يأخذ الاتصال عـدة أشكال تبعا لنوع الوسيلة المستخدمة أو نوع وخصائص المستقبلين للرسالة ، حيث أن الاتصال يتم بين الناس على مستويات عديدة وبطرق مختلفة . وقد أعطى روش وباتسون[1] أمثلة افتراضية لاشكال الاتصال كالآتى :

اتصال مكتوب ـ اتصـال مصور ـ اتصال كلامى ـ اتصـال إيمائى ـ اتصال جماعى ـ اتصال جماهيرى ـ اتصال عـن طريق الأفعال ـ اتصال عن طريق مواد الثقافة المختلفة ـ اتصال عـن طريق الرموز المرئية ـ اتصـال عـن طريق اللمس ـ اتصال عن طريق الشم ـ اتصال مع النفس .

عناصر الاتصال

The Elements of Communication

طبقا لليجانز Leagans[2] فإن عملية الاتصال Communication process تشتمل على ست عناصر رئيسية هى :

(١) مصدر الاتصال أو الداعية : Communicator

(٢) الرسالة أو المحتوى : Message or Content

---

(1) Ruesh & Bateson, The Process of Communication, by D. K. Berlo, 1960.

(2) Leagans, J. P. op. cit.

(٣) قنوات الاتصال : Channels of Communication

(٤) معاملة الرسالة : Treatment of Message

(٥) الجمهور : The Audience

(٦) استجابة الجمهور : Audience Response

وسنتناول فيما يلى كل من هذه العناصر ببعض التفصيل :

اولا ـ مصدر الاتصال أو الداعية :

وهو ذلك الشخص الذى يبدأ عملية الاتصال ، وهو مصدر الرسائل ومرسلها. وقد يكون مصدر الاتصال معلم فى فصل أو متحدث فى إجتماع ما أو شخص يذيع فى الراديو أو التليفزيون . وفى العمل الارشادى الزراعى فان المرشد أو الاخصائى أو المشرف الزراعى هو الذى يعمل كمصدر للاتصال . ويتوقف نجاح أو فشل عملية الإتصال الارشادية إلى حد كبير على شخصية المرشد ومهارته فى الاتصال بالآخرين وقدرته على التأثير فيهم واكتسابه لثقتهم . وقد أورد ليجانز الخصائص التالية التى ينبغى أن يتحلى بها مصدر الأتصال :

١ ـ أن يكون ملما : بأهداف عملية الاتصال بدقه ووضوح ، بجمهور المسترشدين من حيث حاجاتهم ومشاكلهم واهتماماتهم وقدراتهم واتجاهاتهم ، بالرسالة الارشادية من حيث محتواها وصدقها ونفعها وأهميتها ، بقنوات الاتصال المتاحة والمناسبة لنقل وتوصيل الرسائل الارشادية لجمهور الزراع ، بكيفية تنظيم ومعاملة الرسالة الارشادية ، بقدراته ونواحى قصوره المهنى .

٢ ـ أن يكون مهتما : بجمهور مسترشديه ونفعهم ، برسالته الإرشاديه وكيف يمكن أن تساعد الناس ، بالنتائج التى يسفر عنها الاتصال وتقييم نتائجها ، بقنوات الاتصال المتاحة واستخدامها المناسب ، بكيفية تحسين وتنمية مقدراته ومهاراته الاتصالية .

٣ ـ أن يقوم باعداد وتجهيز : خطة وبرنامج للاتصال ، المواد والادوات اللازمة لعملية الاتصال ، خطة لتقييم نتائج الاتصال .

٤ ـ أن تكون لديه المهارة فى : إختيار ومعاملة الرسائل الارشادية ، إختيار أنسب قنوات الاتصال ، فهم جمهور المسترشدين ، جمع بيانات عن نتائج عملية الاتصال توطئة لتقييمها .

ثانيا ـ الرسالة أو المحتوى :

الرسالة هى المعلومات التى يود مصدر الاتصال فى أن يتلقاها جمهور المسترشدين ويفهموها ويعملوا بهديها . والرسائل قد تنطوى على عبارات تستند إلى أساس من الحقائق العلمية سواء فيما يتعلق بالزراعة أو الصحة أو التغذيه .. الخ ، أو قد تكون الرساله عبارة عن الخطوات التى ينبغى على المزارع مراعاتها فى تنفيذ أسلوب أو خبرة زراعية معينة . وكمثال للرسائل الارشادية نورد مايلى :

- زراعة أصناف محسنة من القمح يعطى محصول أكبر .
- العناية بمقاومة الحشائش من حقول القمح يعطى محصول أعلى .

وعموماً فإنه ينبغى ألا ينظر إلى الرسائل الارشادية كغاية فى حد ذاتها وإنما كأهداف فى إتجاه هذه الغاية . وعادة فإنه يفضل التركيز على رساله إرشادية هامة بدلا من محاولة تغطية جميع الاوجه المختلفة التى تتعلق بمشكلة مابرسائل متعددة فى وقت واحد . وبصفة عامة فإنه يجب أن يتوافر فى الرسالة الارشادية مايلى :

١ ـ تتفق والهدف المراد بلوغه أو تحقيقه .

٢ ـ دقيقة وواضحة بطريقة تمكن جمهور المسترشدين من فهمها واستيعابها .

٣ – تتفق ومصادر وإمكانيات وقدرات المسترشدين الذهنية والتعليمية والاجتماعية والإقتصادية .

٤ – تساير مشكلات وحاجات واهتمامات المسترشدين .

٥ – دقيقة ومحددة من الوجهتين العلمية والتنفيذية .

٦ – تعرض فى الوقت المناسب .

٧ – تناسب قناة أو قنوات الاتصال التى ستستخدم فى نقلها وتوصيلها .

٨ – جذابة تثير اهتمام المسترشدين وتجذب انتباههم .

٩ – يمكن تطبيقها فى ضوء المصادر والإمكانيات المتاحة والظروف والاوضاع المحلية السائدة .

ثالثا – قنوات الاتصال :

وهى تعتبر معابر أو وسائط الاتصال التى تستخدم فى نقل وتوصيل الرسائل إلى جمهور المسترشدين . وقد تكون قناة الاتصال أى شىء يستخدمه مصدر الرسالة لتربطه بمستقبلى رسالته المقصودين . ومن ضمن قنوات الاتصال شائعة الاستعمال فى العمل الارشادى ما يلى : الاجتماعات بكافة أنواعها ، الراديو ، المطبوعات الارشادية ، الخطابات ، الصحف ، الاتصالات الشخصية ... الخ . وكل من هذه القنوات تجعل من الممكن لمصدر الاتصال أن ينقل رسالته إلى الجمهور المقصود . ويعتبر الاختيار الصائب والاستعمال السليم لقنوات الاتصال من المحددات الأساسية لنجاح عملية الاتصال . فبدون الاستعمال السليم لقنوات الاتصال فإن الرسائل الارشادية – مهما كانت هامة – ستفشل فى الوصول إلى الجمهور المقصود . وبقطع النظر عن مقدار الجهد الذى بذل فى إعداد الرسالة ، فإن

الاتصال لايمكن أن يتم إلا إذا وصلت هذه الرسالة إلى الجمهور المراد الوصول اليه . وعموما فإنه ينبغى مراعاة الاعتبارات التالية فى إختيار واستعمال قنوات الاتصال :

١ — الهدف المحدد للرسالة .

٢ — طبيعة ومضمون الرسالة

٣ — خصائص جمهور المسترشدين من حيث حاجاتهم ومشكلاتهم ومعارفهم السابقة عن الموضوع .

٤ — قنوات لاتصال المتاحة .

٥ — التكاليف النسبية لقنوات الإتصال فى ضوء الفائدة والفاعلية المتوقعة منها .

٦ — الوقت المتاح لكل من المرشد وجمهور المسترشدين .

رابعا ـ معاملة الرسالة :

يقصد بالمعاملة التكنيك الذى يستعمله الشخص فى تقديم وعرض رسالته . فالمعاملة تختص بالطريقة التى تعامل بها الرسالة لكى تصل المعلومات الواردة بها إلى جمهور المسترشدين . أى أن المعاملة عبارة عن التصميم الذى يعطى للرسالة أو الطريقة التى تقدم بها الرسالة إلى جمهور المسترشدين .

إن الهدف من المعاملة هو جعل الرسالة الارشادية واضحة ومفهومة وواقعية بالنسبة المسترشدين . والواقع أن معاملة الرسالة يتطلب تفكير ابتكارى تخيلى وتفهم واضح للسلوك الانسانى ومهارة فى اختيار واستعمال المعينات والطرق الإرشادية المناسبة فى عرض وتقديم الرسالة .

وقد تستخدم أكثر من معاملة واحدة فى عرض أو توصيل رسالة إرشادية

واحدة من خـــلال قناة اتصال واحدة أو أكثر . فمثلا فى حالة تقديم الرسالة الارشادية التالية ، زراعة أصناف محسنة من القمح يعطى محصول أعلى ، فإنه يمكن معاملتها عن طريق الايضاح العملى بعرض النتائج، زيارة الحقول النموذجية، النماذج الحقيقية ، عرض شرائح أو أفلام سينمائية تبرز الفروق بين الأصناف التقليدية والصنف المحسن . وعموما فإنه ينبغى مراعاة ما يلى فى معاملة الرسالة الارشادية :

١ ــ إبراز الهدف من الرسالة الارشادية بوضوح ودقة .
٢ ــ أن تتناسب معاملة الرسالة مع طبيعة قناه أو قنوات الاتصال المستخدمة.
٣ ــ المهارة الفنية فى عرض وتقديم الرسالة الارشادية .
٤ ــ تقديم الرسالة فى صورة جذابه شيقة .

خامسا ـ جمهور المسترشدين :

المقصود بجمهور المسترشدين هم مستقبلى الرسالة الارشادية المقصودين والذى يفترض استفادتهم نتيجة استجابتهم للرسالة الارشادية بطريقة معينة . إن نجاح الاتصال فى تحقيق الأهداف المرجوة منه يعتمد فى نهاية الأمر على أفعال جمهور المسترشدين نتيجة استجابتهم للرسالة الارشادية .

وجمهور المسترشدين قد يكون مجموعة صغيرة من الناس أو جمهورا كبيرا منهم ، وقد يشتمل على رجال ونساء أو كليهما . وقد يكون جماعة من الشباب أو مجموعة من الزراع أو القادة الريفيين المحليين . أو مجموعة من ربات البيوت الريفيات . ومن الأمور البالغة الأهمية فى هذا المجال هو معرفة وتحديد نوعية الجمهور أو الفئة التى ستستقبل الرسالة . وبصفة عامة فإن الجمهور الذى يعمل معه الارشاد ليس بالجمهور المتماثل ، بل هو جمهور متباين ، أفراده على قدر كبير

من الاختلاف ، من ناحية السن والقدرات والطاقات الجسمية والعقلية والخبرات المكتسبة ... الخ وهذا مما يعقد الأمر كثيراً ، لذا يجب على المرشد الزراعى أن يلم إلماما كافيا ودقيقا بخصائص الجمهور الذى يتعامل معه ، وأن يدرك أوجه التشابه وأوجه الخلاف بين أفراده حتى تحدث رسالته التعليمية الأثر المطلوب . وكلما كان الجمهور متجانسا فى خواصه الاجتماعية والاقتصادية والثقافية كلما إزدادت فرص نجاح الاتصال . ويساعد إلمام وتفهم المرشد الجيد للجمهور الذى يتعامل معه كثيرا فى تخطيط الأسلوب الامثل فى التعامل معهم واختيار أفضل الطرق والمعينات الارشادية وأنسب قنوات الاتصال التى تتلائم مع خصائصهم . وعموما فإنه يجب أن يتصف جمهور المسترشدين بالآتى :

١ ـ القدرة على تفهم واستيعاب الرسائل الارشادية .
٢ ـ الحاجة والرغبة إلى مايقدم لهم من معارف ومعلومات وخبرات .
٣ ـ القدرة على تطبيق هذه المعارف والخبرات من الناحية العلمية .

سادسا ـ استجابة الجمهور :

هى آخر عنصر من عناصر عملية الاتصال ، وتتمثل إستجابة المسترشدين لما يقدم لهم من رسائل فى صورة ما يقومون به من أفعال ذهنية أو فيزيقية وينبغى أن ينظر إلى أفعال المسترشدين أى ما يقومون به نتيجة تلقيهم الرسالة الارشادية كغاية فى حد ذاته وليس كوسيلة وأن العناصر الخمسة السابقة ما هى إلا وسائل فى سبيل تحقيق هـــذه الغاية ألا وهى إقناع جمهور المسترشدين بجدوى وأهمية ما ينصحون به من توصيات وأفكار وأساليب مستحدثة وقيامهم بدورهم بوضعها موضع التنفيذ الفعلى .

وإذا تمت عملية الإتصال بالشكل المرسوم والمقرر لها فمن المفروض أن

يترتب على ذلك إحداث عدة تغييرات مرغوبة فى سلوك المسترشدين تتمثل فى معارفهم ومهاراتهم وإتجاهاتهم . وعلى هذا فانه فى تقييم عملية الإتصال الارشادية وما يتمخض عنها من نتائج ينبغى دراسة التغييرات التى حدثت فى سلوك ومعارف ومهارات المسترشدين . ويفيد فى هذا المجال مقارنة الوضع قبل وبعد حدوث الإتصال وفى ضوء ذلك يمكن تحديد درجة نجاح أو فشل عملية الإتصال فى تحقيق الأهداف المرجوة منها .

وعموما فان نجاح عملية الإتصال يعتمد على توفيق وكفاءة المرشد الزراعى كمثل فى تحديد وإختيار الرسالة الارشادية التى يرغب فى نقلها للافراد والجماعات، وتحديد هدف الرسالة تفصيلا ، حتى يساعده ذلك فى اختيار أفضل الوسائل لنقلها ، ثم على المرشد أن يلم إلماما تاما بمضمون رسالته ودقائقها ، وأن يصوغها الصياغة المناسبة حتى تجد قبولا من جانب جمهور المسترشدين ، يلى ذلك اختيار المرشد للوسيلة التى يراها أنسب من غيرها لنقل رسالته .

الخطـــابة

كثيراً ما تستدعى ظروف العمل من القائمين بالعمل الإرشـــادى وعلى الأخص المرشد الزراعى بأن يلقى خطابا رسمياً أو يكون المتحدث الرسمى فى إجتماع ما . ولاشك أن مواقف كهذه تتطلب من المرشد أن يفكر جيداً فـــيما يجب أن يقوله ، وكيف يربط بينه وبين مايهتم بـه الناس . ولا شك أيضاً أن نجاح المرشد فى القيام بهذه المهمة من شأنه أن يدعم مركزه ويكسبه إحترام وثقة وتقدير جمهور الزراع . لذا ينبغى على كل من يعمل فى الحقل الارشادى وخاصة المرشد الزراعى بحكم إلتحامه بجماهير الزراع أن يعرف كيف يتكلم بكيفيـة فعالة ، مثلما يجب على المحامى أن يعرف كيف يدافع عن قضيته . وفى هـذا المجال

فإنه ينبغى على رجل الإرشاد أن يعرف كيف يشرح الحقائق ويفسرها ويبسطها ويعرضها على جمهور المسترشدين بطريقة تبعث على الإهتمام . إن فاعلية العمل الإرشادى بوجه عام تعتمد على كفاءة ومقدرة العاملين به على الإتصال وذلك للعمل فى أجل إقناع جماهير الزراع للاخذ بالطرق والاساليب الزراعية المستحدثة .

وتحتل الكلمة المنطوقة Spoken Word مكانة هامة ومتقدمة فى قائمة الادوات التعليمية من حيث الاستعمال فضلا على أنها الوسيلة الرئيسية المستعملة فى الإجتماعات والاتصالات المختلفة . وفى هذا المجال فإن الوسائل الأخرى تعتبر بمثابة وسائل إضافية أو مكملة لها . ولكى تستخدم الكلمة المنطوقة الاستخدام الصحيح وتحقيق الأهداف المرجوة منها فإنه ينبغى الالمام بقواعد وأصول ومجالات إستخدامها .

ولعل البعض منا يدرك أن الكثير من الخطب أو الكلمات والأحاديث التى تلقى فى كثير من المناسبات أو الاجتماعات غير مجدى ، بل أنها تعتبر فى كثير من الأحيان مضيعة للوقت والجهود . والسؤال الذى يتبادر إلى أذهاننا الآن هو : ما الذى يجعل كلامنا وحديثنا غير مجدية ؟ والاجابة على هذا السؤال تبدو سهلة وبسيطة ، إذا ما أدركنا أن هناك كثيراً من العوامل المسئولة عن ذلك منها على سبيل المثال لا الحصر ما يلى :

١ — أن المتحدث قد يتكلم كثيرا ولوقت طويل مما قد يؤدى إلى تسرب الملل الى نفوس كثير من المستمعين .

٢ — أن المتحدث قد يتكلم بصوت منخفض فلا يكاد يسمع ، أو أنه يتكلم بصوت مرتفع أكثر من اللازم بطريقة تؤدى إلى إزعاج أو مضايقة جمهور المستمعين .

٣ — عدم قدرة جمهور المستمعين على إستيعاب وتذكر كثير من النقاط التى وردت بالخطاب ، أما لكثرة الموضوعات أو النقاط التى تعرض لها الخطاب أو لعدم ترابطها مع بعضها البعض أو نتيجة لكلاهما .

وقد يعتقد البعض أن أهم شيء فى الخطاب أو الكلمة هو محتواها . ولكننا نعتقد أن أهم شيء فى الخطاب ليس ما يحتويه أو مايقال فيه فقط ، وإنما العبرة بما يحصل عليه جمهور المستمعين .فقد تكون مادة الخطاب عميقة ولكنها تكون ذات أثر ضئيل إذا لم يتمكن جمهور المستمعين من فهمها وإستيعابها ، وقد لخص بيبدى Peabody (١) الخطاب الناجح فى الكلمات التالية :

« ليكن عندك شيء لتقوله ، قله ، ثم اجلس »

Have Something to Say – Say it – then Quit.

ماذا يقصد بالكلمة أو الخطاب المؤثر أو الفعال ؟

ونجيب على هذا السؤال بالقول بأن الخطاب أو الكلمة تكون ذات فاعلية وتأثير عندما يجذب المتكلم انتباهك واهتمامك كمستمع ، ويمكنك بعد الانتهاء من الخطاب أن تخرج بفكرة معقولة وواضحة عما قيل فى هذا الخطاب أو جاء بهذه الكلمة .

وبفهمنا لهذا التعريف المبسط للخطاب المؤثر أو الكلمة الفعالة ، فإنه يمكننا أن نضيف أنه يمكن لأى شخص عادى من الناحيتين العقلية أو الجسمانية أن يكون « متكلما ناجحا » وحتى لايساء فهم هذه العبارة ، فان أى شخص لايمكن بطبيعة الحال أن يكون « خطيبا موهوبا » ذلك لأن الخطباء الموهوبين مثل الفنانين فى

---

(1) Peabody, G. E, How To Speak Effectively, John Wiley and Sons, Inc. New York, Second Edition, 1962. pp. 2–3.

شتى المجالات « يولدوا ولايصنعوا » . وحتى يكون الشخص خطيبا موهوبا فان ذلك يتطلب شيئا من الممارسة والمران ، ولكن الأهم من ذلك أن يولد الشخص بصفات وسمات خاصة . وبالرغم من هذا فانه من المؤكد أنه بشيء من المران والممارسه ، ويفضل أن يكون هذا المران تحت إشراف جيد ، وكذا باستيعاب قدر معين من أصول وقواعد الخطابه ، وبمستوى تعليمى وذكائى متوسطين ، فانه يمكن لأى فرد أن يصير متكلما ناجحا .

والمناقشة التالية ستتناول بايجاز كيفية اعداد والقاء الكلمة وذلك على النحو التالى :

١ — طريقة اعداد وتحضير الكلمة : Preparation of the Speech

٢ — القاء الكلمة : Delivery of the Speech

٣ — تقييم الكلمة : Evaluation of the Speech

وسنتناول كل منها بشيء من التفصيل فيما يلى :

أولا ـ طريقة إعداد وتحضير الكلمة :

القاعدة العامة فى هذا المجال تقرر بأنه إذا ما أريد للخطاب أن يخرج بصورة جيدة فان ذلك يتطلب بذل مجهودا فى الأعداد والتجهيز له ، أو بعبارة أخرى التخطيط الجيد للخطاب . والتخطيط الجيد يقسم الكلمة إلى الأجزاء الثلاثة التالية:

(ا) المقدمة Introduction أى التمهيد لموضوع الكلمة .

(ب) الموضوع Body أى تناول صلب الموضوع .

(حـ) خاتمة Conclusion أى ختام الكلمة .

وتقسيم الموضوع على هذا النحو يساعد المتكلم على ترتيب وتسلسل أفكاره.

ولمقدمة الكلمة هدفان رئيسيان هما : (١) جذب إنتباه واهتمام جمهور المستمعين

(٢) إعطاء فكرة عامة عما سيرد فى صلب موضوع الخطاب .

أما بالنسبة لإعداد صلب الموضوع فانه ينبغى على الشخص أن يحدد ذلك فى ضوء الهدف من القاء الكلمة ، والمناسبة التى ستلقى فيها ، وتكوين الجمهور الذى سيستمع اليها. ولا مانع فى عملية تجهيز الموضوع أن يلجأ المتكلم للمراجع العلمية المناسبة أو الرجوع للاخصائيين أو إستشارة أهـــل الخبرة فى الموضوع الذى سيتناوله . يلى ذلك تحديد الأفكار الرئيسية فى الخطاب ثم بلورتها فى فكرتين أو ثلاثة أفكار رئيسية تصبح بمثابة العناصر الرئيسية لصلب الموضوع . والحكمة من تحديد الموضوع فى فكرتين أو ثلاثة هى أن المستمع العادى لايمكنه أن يتذكر أكثر من ذلك ، وأيضاً لاننا نود أن يخرج المستمع من الاجتماع ولديه فكرة واضحة عن ماجاء فيه وهذا بالطبع لن يتأتى فىحالة تعرض الخطاب لأفكار متعددة ومتداخلة . وإذا كنا قد ذكرنا أنه يمكن الرجوع للمراجع والمؤلفات بغرض الإلمام أو الاستزادة من المعرفة، فإن ذلك لايعنى الإقتباس والنقل الحرفى منها لان ذلك يقلل جداً من كفـــاءة المتكلم ويجعله يتعثر فى الإلقاء فلكل منا أسلوبه الخاص فى التعبير والكلام . ولا بأس من الاستعانة بوسائل الايضاح المختلفة أو المعينات السمعية والبصرية الملائمة إذا كان ذلكيناسب طبيعة موضوع الكلمة ، إذ أن ذلك من شأنه أن يزيد من وضوح وفاعلية الكلمة وواقعيتها .

أما بالنسبة لإعداد وتجهيز خاتمة الكلمة فإنه ينبغى العناية بصياغة ألفاظ وتعبيرات الجمل الأخيرة بطريقة تجعل المستمع يشعر باختتام الكلمة بطريقة طبيعية. وإذا كان القصد من الكلمة هو حث جمهور المستمعين على تنفيذ شيئاً ما ، أو القيام بإجراء معين ، أو عضيد فكرة معينة ، أو طلب معونات أو تبرعات مالية فإن خاتمة الخطاب تعتبر المكان المناسب لمثل هذه الأمور .

وقد يتساءل البعض عن مدى ضرورة كتابة الكلمة أو الخطاب . وفى هذا المجال يمكن القول بأن الخطاب إذا كان مهما من وجهة نظر المتكلم فيحبذ كتابته وخاصة إذا كان الخطاب قصيراً . وعموماً فكلما زادت خبرات الشخص فى هذا المجال فإنه يكتفى بوجود تخطيط منظم للخطاب . وترجع أهمية كتابة الخطاب لأمرين هما : (١) تفيد الكتابة فى تصحيح الجمل والعبارات وصياغتها بطريقة محكمة (٢) تتيح الفرصة للمتكلم لدراسة قابليته ومقدرته فى تنظيم وترتيب وتسلسل الأفكار .

وبصفة عامة يمكن القول بأن الوقت اللازم لتجهيز وإعداد الخطاب يتناسب عكسياً مع طول الخطاب ، بمعنى أنه كلما كان الخطاب قصيراً فإنه يتطلب مدة أطول فى الإعداد والتجهيز له . والمتوسط العام للكلمات التى يمكن للشخص أن يتكلمها فى الدقيقة هو مابين ١٢٠ — ١٣٠ كلمة . وهذا يعطى فكرة عن طول الخطاب الذى يطلب إلقاؤه فى فترة زمنية معينة . ومن الأصوب أن تكون الخطة مبنية على أساس التكلم بمتوسط ١٠٠ كلمة فى الدقيقة .

ثانيا - إلقاء الكلمة :

هناك بعض القواعد التى يجب على المتكلم مراعاتها أثناء الإلقاء يمكن إجمالها فيما يلى :

(١) ينبغى أن يكون الالقاء ذا طابع تخاطبى Conversational — ويقصد بذلك أنه ينبغى عند التكلم إلى مجموعة كبيرة من الناس إتباع نفس طريقة التحدث إلى فرد أو أثنين كما يحدث فى المحادثات العادية . ويجب أن يشعر المتكلم بنفس هذا الاتصال الشخصى مع جمهور المستمعين ، والقاعدة العامة هو النظر إلى جمهور المستمعين والتكلم مباشرة لهم فى أسلوب تخاطبى .

(٢) حفظ أو صم الخطاب Memorizing a Speech — قد يلجأ بعض المتكلمين إلى صم الخطاب . وهذا يعتبر إتجاه خاطىء له أثاره ونتائجه العكسية. فإذا حاول شخصاً ما صم الخطاب فإنه سيكون أتوماتيكياً فى إلقاءه ، وإذا فرض ونسى كلمة معينة فهناك خطورة إحتمال نسيان الخطاب بأكمله . وكل ما ينصح به فى هذا المجال هو هضم واستيعاب الأفكار الرئيسية فى الخطاب ولا مانع من كتابة هـذه الأفكار فى ورقة صغيرة يمكن بمجرد إلقاء نظرة عليها التذكر والتفكير السريع ، هـذا إلى جانب ضرورة قراءة الخطاب بأكمله عدة مرات قبل إلقائه حتى يثبت الخطاب فى الذهن .

(٣) قراءة الخطاب من ورقة Reading of a Speech — يلجأ الكثير من المتكلمين إلى قراءة كلماتهم من ورقة مكتوبة ، وما لم تكن المناسبة تتطلب ذلك أو كان الموقف يستدعى الـتزام الدقة البالغة فى الألفاظ والتعبيرات من جانب المتكلم فإنه بصفة عامه لا يحبذ قراءه الكلمة من ورقة لأن المتكلم بانتباهه المستمر للورقة يقلل من إنتباهه للجمهور وبالتالى يفقد المتكلم كثيراً من الاتصال الضرورى بمستمعيه .

(٤) أثناء إلقاء الكلمة ينبغى عدم الانتقال من فكرة إلى أخرى إلا بعد التأكد من إكمال الفكرة الأولى تماما . والتوقف لعدة ثوان قد يفيد كثيراً عند الإنتقال من فكرة إلى أخرى أو من جزء إلى جزء آخر فى الخطاب . وهذا من شأنه أن يتيح الفرصة أمام جمهور المستمعين للانتقال بذهنهم وتفكيرهم مع المتكلم.

(٥) الاحتفاظ بالتوازن أثناء الالقاء — ويقصد بذلك أن يظهر المتكلم متمالكا لأعصابه ومشاعره ومسيطراً على إتزانه وواثقا فى نفسه وطبيعياً فى القائه . وهى كلها صفات يمكن إكتسابها وتنميتها عن طريق التدريب والممارسة .

(٦) الوضع الذى ينبغى أن يأخذ المتكلم أثناء الالقاء — يجب أن يكون المتكلم فى وضع قائم رافعا بصدره قليلا إلى الأمام تاركا يديه على راحتها إلى جانبيه . وهذا الوضع يمكنه من عمل أى اشاره أو ايماءة بسهولة ويسر .

(٧) فترة ما قبل الالقاء مباشرة — ينتاب الكثير من المتحدثين فى هذه اللحظات توتر عصبى وتزيد سرعه ضربات القلب نتيجة زيادة افراز بعض الغدد الصماء . وهذه الأعراض طبيعية ولكن مظاهرها والقدرة على التغلب عليها تختلف من شخص لآخر. وكل ما يمكن قوله هو أن شعور المتحدث بشىء من هذا التوتر يجعل المتكلم أكثر حساسية وإدراكا لمستمعيه ويجعله يبذل أقصى ما فى استطاعته لاجادة الألقاء. ومع هذا فانه ينبغى أن يكتسب المتحدث الهدوء النفسى وصفاء الذهن بسرعة .

(٨) أثناء القاء الكلمة يراعى أن تكون سرعة الكلام بطيئة أولا على أن تزداد السرعة شيئاً فشيئاً إلى أن يصل المتكلم إلى سرعته الطبيعية . وينبغى أن يكون الصوت مسموعاً وواضحا مع ضرورة استعمال الألفاظ والعبارات التى تتناسب مع المستوى التعليمى والثقافى لجمهور المستمعين من حيث استخدام الألفاظ الصحيحة وضرورة الالتزام بالقواعد اللغوية .

(٩) إجادة الألقاء يعتمد على التدريب والممارسة وملاحظة النفس وادراك الأخطاء ومحاولة التغلب عليها أولا بأول مع تقبل الانتقادات البناءة التى قد توجه الى المتكلم خاصة من الأفراد المؤهلين لذلك .

(١٠) يفضل دائما تدعيم الكلمة بوسائل الايضاح واستعمال المعينات السمعية والبصرية المناسبة . وأكثر هذه المعينات شيوعا فى هذا المجال السبورات والرسوم البيانية والخرائط والفانوس السحرى ... ألخ .

(٩) عند الوصول إلى ختام الكلمة يجب على المتحدث ألا يقول « وفى الختام » بل يركز الخاتمة على الرأى أو التوصيات التى أنتهى اليها الحديث مع حفز المستمع للعمل الايجابى مشجعاً أياه للقيام بتنفيذ عمل معين أو تعضيد فكرة معينة .

(١٠) فى حالة قيام المتحدث عقب الانتهاء من الألقاء بالاجابة على أسئلة الحاضرين فانه ينبغى أن تكون الاجابة واضحة ومختصرة .

(١١) عقب الانتهاء من الخطاب والاجابة على أسئلة الحاضرين يترك المتكلم منصة الالقاء فى هدوء إلى المكان المخصص لجلوسه .

ثالثا - تقويم الكلمة :

هناك عدداً من الأسئله التى قد تسأل وتفيد اجابتها فى تقييم الكلمة أو الحديث فى محاولة للتعرف على نواحى القوة والضعف فيها ومن هذه الأسئلة ما يلى :

(١) هل كانت الكلمة فعالة ومؤثرة ؟

(٢) هل نجح الحديث فى تحقيق الهدف من القاءه ؟

(٣) هل ترك الحديث الانطباع المنشود لدى جمهور المستمعين ؟

(٤) هل وفق المتكلم فى تطبيق قواعد وأصول الالقاء السليم ؟

كل هذه الأسئلة وغيرها يجب على المتكلم أن يدرسها بدقة عقب القاء كلمته حتى يمكنه التعرف على أوجه القصور ويعمل بالتالى على تقويمها « ا يكفل نجاح أحاديثه وكلماته فى المستقبل . ويمكن للمتكلم معرفة أثر كلمته على وجوه الحاضرين وتعليقاتهم .

بعض الاسس والمبادىء النفسية التعليمية

المرتبطة بسيكولوجية التعليم الارشادى

سبق لنا القول بأن هناك إجماعا بين الكتاب على أن الارشاد الزراعى هو فى واقع الأمر عملية تعليميه غير رسميـة تستهدف احداث تغييرات سلوكية مرغوبة ومحددة فى سلوك الأفراد كوسيلة لأهـداف أبعـد وغايات أعمق . والعمل الأرشادى كعمل تعليمى يستمد كثيراً من مبادئه وأسسه التعليمية من علوم مثل علم النفس Psychology وعلم النفس التعليمى Educational Psychology وعلم تعليم الكبار Adult Education . أن الما المرشد الزراعى بمبادىء الدراسات السلوكية ومن أهمها علـوم النفس والاجتماع والتربية يعتبر أمراً لازماً وحيويا لأن المرشد لا يمارس عمله فى فراغ وأن طبيعة عمله تحتم عليه الاتصال الدائم والالتحام الوثيق بالأفراد والجماعات بقصد تعليمهم . والمناقشة التالية سوف تلقى بعض الضوء على الأسس والمبادىء النفسية التعليمية التى لها ارتباط وثيق بسيكولوجية التعليم الإرشادى وسيكولوجية استخدام الطرق والمعينات الارشادية .

العناصر الاساسية فى عمليتى التعليم والتعلم :

يمكن تعريف التعليم [1] Education عـلى أنه انتاج تغيرات مرغوبة فى السلوك الانسانى ، أى أن التعليم هـو تغيير فى سلوك الفرد . ان الهدف الرئيسى للتعليم الارشادى هو التأثير فى الناس لعمل هذه التغييرات المرغوبة فى سلوكهم والتى تسهم بدورها فى تحسين الـكفاءة والجدارة الانتاجية المزرعية والارتقاء

---

(1) Wilson. M. C. and Gallup, G, Extenstion Teaching Methods, Federal Extension Service, U. S. D. A., Fxtension Service circular 495, 1955.

بالمستويات المعيشية للأسر الريفية . وأن التغييرات التى تحدث فى سلوك النـاس نتيجة للجهود الارشادية التعليمية قد تأخذ صورة أو أكثر من الصور التالية :

ا — زيادة كمية المعارف والمعلومات النافعة أو تغيير المعارف غير المرغوبة.

ب — إكساب مهارات وقدرات جديدة أو محسنة .

حـ — تنمية إتجاهات سلوكية مرغوبة .

والتعليم الفعال يسهم فى توسيع مدارك الشخص ، ويساعد فى تحسين قدراته، وينمى فيه إتجاهات سلوكية مرغوبة . وعملية إحداث تغييرات مرغوبة فى السلوك من خلال عملية التعليم يتضمن من وجهة نظر المرشد الزراعى تفهما واضحا لما يلى :

١ — كيفية إحـداث تغييرات محـــددة مرغوبة فى معارف ومهـارات وإتجاهات الناس .

٢ — كيف يتعلم الناس وكيف يمكن التأثير فيهم لإحداث التغيير المنشود .

٣ — كيفية القيام بعملية التعلم ذاتها ، وتتضمن الطرق التعليمية والمهارة فى إستخدام الطرق المناسبة منها للموقف التعليمى .

أما التعلم بمعناه الواسع فهو أى تغير أو تعديل يصيب السلوك فى أى مظهـر من مظاهره ، نتيجة لإحتكاك الفرد بمواقف الحياة المختلفة . والتعلم ظاهره عامة وأساسية فى حيـاة الفرد ، وأن السلوك الإنسانى ما هـو إلا نتاج لعملية التعلم . ويمكن تصوير عملية التعلم Learning Process على أنهـــا تغير فى سلوك الفرد نتيجة الخبرة والعمل والممارسة . أى أن التعلم هـو عملية تغيير وتعديل فى سلوك الكائن الحى يؤدى إلى القيام بنوع من النشاط بحيث يشترط ألا يكون هذا التغيير قد تم نتيجة للنضج أو النزعات الموروثة بـل يكتسبه نتيجة للتعرض لموقف معـين والقيام فيه بنشاط أدى إلى اكتساب خـــبرة جديدة . فكأن التعلم يستلزم القيام

بنشاط ولا يتم هذا النشاط إلا إذا استثيرت حاجات الفرد وحاول إشباعها ، وهنا يجب أن نفرق بين التعلم ونتائجه (١)، فعملية التعلم تمثل ذلك النشاط العقلى الذى يحدث حين يمارس الإنسان نوعاً معينا من الخبرة الجديدة التى لم يسبق له أن واجهها ، أما نتائج التعلم فهى تعديل فى السلوك بحيث يجعله يكتسب تنظيما جديداً تحت شروط الخبرة والممارسة . أى أن ما يحدث لمن يتعلم من تغيرات سلوكية إنما يتم نتيجة لجهد الدارس ونشاطه أثناء الموقف التعليمى ، وإن كان ذلك لا يعنى بطبيعة الحال التقليل من أهمية الدور الذى يقوم به المعلم فى الموقف التعليمى ، حيث أنه بدون التوجيه السليم والاشراف الفعال من قبل المعلم يصبح التعلم مجرد محاولة وخطأ قد يؤدى إلى تشتت فكر وبلبلة الدارس . هذا بالإضافة إلى الدور الحيوى الذى يقوم به المعلم فى توجيه عملية تغيير السلوك ذاتها إلى أنماط سلوكية مرغوبة من وجهة نظر الفرد والمجتمع .

يتضح من المناقشة السابقة أن الدارس والمدرس يعتبران فى الواقع من أهم مكونات الموقف التعليمى . وفى الحقيقة فان الموقف التعليمى الفعال يتكون من خمس مكونات أو عناصر أساسية يمكن تناولها بإيجاز على النحو التالى :

١ — **معلم أو مرشد** : وتختلف تسميته حسب طبيعة ونوع العملية التعليمية . فأحيانا يسمى « مدرس » أو « معلم » وذلك فى المواقف التعليمية المدرسية ، بينما يطلق عليه اسم « مرشد زراعى » فى العمل الارشادى . وأياً كانت التسمية فإنه يقع على عاتق المعلم أو المرشد مهمة إحداث وتنظيم المواقف التعليمية بطريقة تضمن إثارة إنتباه ودوافع الدارسين ويتمكن فيها المسترشدين من الحصول على الخبرات التعليمية المرغوبة .

---

(١) انتصار يونس (دكتورة) ــ السلوك الانسانى ــ دار المعارف ــ ١٩٦٧ ــ ص ٤٠٦ .

٢ — **دارسين أو مسترشدين** : يطلق اسم دارس أو مسترشد على أى شخص يتعلم ، هذا ويعتبر الدارسين أو المسترشدين بمثابة محور الإرتكاز فى العملية التعليمية وعموماً ينبغى أن يتوافر لدى الدارسين الاستعداد والرغبة والحماس والمقدرة على التعلم .

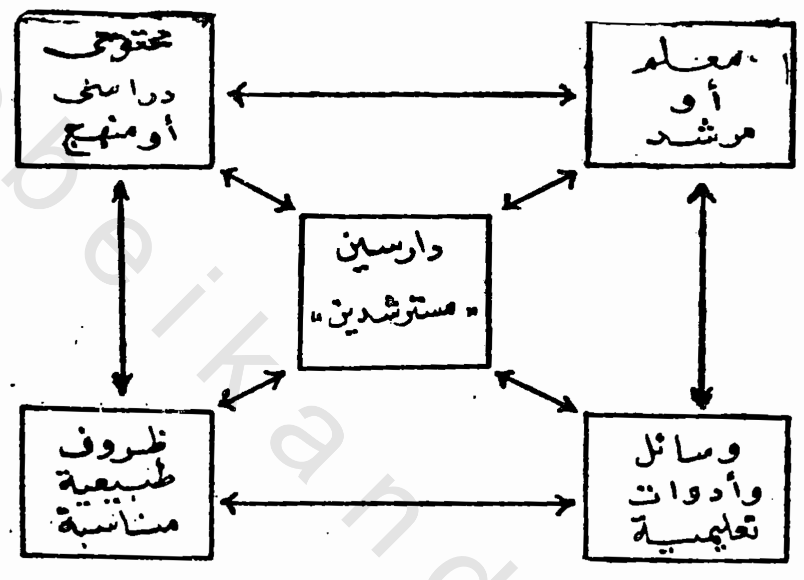
٣ — **منهج أو محتوى دراسى** : تشير نتائج الأبحاث فى هذا المجال إلى أن التوفيق فى إختيار موضوعات المنهج أو المحتوى الدراسى أو البرنامج الارشادى له تأثير كبير على كفاءة العملية التعليمية أو العملية الارشادية . وعموما فانه يجب أن يتناسب المحتوى الدراسى مع حاجات واهتمامات الدارسين ، وأن يساير مقدرتهم الذهنية والفيزيقية ، ويمكن الاستفادة منه تحت ظروف الحياة الواقعية .

٤ — **الوسائل والأدوات التعليمية** : وتشتمل على كل المواد والأدوات والمعدات التعليمية التى يلزم توفيرها فى الموقف التعليمى لكى يتم التعلم بطريقة فعالة ، هذا فضلا عن أهميتها فى إثارة إنتباه ودوافع الدارسين . وهذا العنصر من عناصر العملية التعليمية يبرز الدور الحيوى الذى تقوم به الطرق والمعينات التعليمية فى زيادة فاعلية وكفاءة المواقف التعليمية الرسمية أو الارشادية .

٥ — **ظروف طبيعية مناسبة** : ويقصد بذلك خلو مكان الدراسة من جميع أنواع المشتتات الداخلى منها أو الخارجى وتوفير الإضاءة الكافية وايجاد المكان المناسب والملائم لحجم المجموعة ... ألخ .

وينبغى عدم النظر إلى العناصر السابقة للموقف التعليمى كعناصر مستقلة ، ولكنها فى حقيقة الأمر مكونات متفاعلة ، وأن كفاءة الموقف التعليمى فى التأثير على سلوك الدارسين أو المسترشدين بالتغيير فى الإتجاه المرغوب يعتمد إلى حد كبير على ى التفاعل الحادث بين هذه المكونات الخمس . والرسم

التخطيطى التـالى يوضح العناصر الخمسة للموقف التعليمى وعلاقتها بعضها ببعض :



شكل رقم (٨) يوضح مكونات الموقف التعليمى وعلاقتها بعضها ببعض

من الرسم التخطيطى السابق يتضح لنا أن الدارسين (المسترشدين) هم بمثابة القلب فى الموقف التعليمى . والواقع أنه لا يوجد فى هـذا ما يدعو للدهشة ، حيث أن هدفنا موجه أساساً نحو تعليم هؤلاء . وأن الأربع عناصر الأخرى ماهى فى واقع الأمر إلا بمثابة وسائل لبلوغ وتحقيق هذا الهدف .

بعض المبادىء التعليميه والسيكولوجيه :

هناك عدداً من المبادىء التعليمية والسيكولوجية والتى هى عبارة عن تطبيقات لنظريات التعلم والتى ينبغى على القائمين بالعمل الارشادى الإلمام بها والاستفادة منهـا فى وضع مجهوداتهم الارشادية التعليمية على أسس سليمة . وسنتناول بعض هذه المبادىء فيما يلى :

أولا ـ مبدأ التعلم عن طريق العمل والممارسة :

The Principle of Learning by Doing :

يعتبر هذا المبدأ من أهم المبادىء التعليمية حيث أن ممارسة الفرد لما يتعلمه يعتبر فى الواقع أفضل أنواع التعليم وأبقاها أثراً ومفعولا . وكما يقول عمر [١] أن القاعدة العامة فى التعليم الإرشادى هى أن الفرد لايتعلم نتيجة لما يفعله المرشد ولكن نتيجة لما ينجح المرشد فى توجيهه لعمله ، ويضيف أن هذه القاعدة من الأهمية بمكان بالنسبة لكل من المرشد والمسترشد ، فالمرشد الذى يكتفى فقط بالقاء المحاضرات وإسداء النصح جديراً بألا يرى أثراً لمجهوده وكذا الحال بالنسبة المسترشد الذى يجلس ليستمع فقط غالبا لايستفيد شيئا يذكر. وكما ذكرنا من قبل فإن التعلم هو تغيير من سلوك الفرد يتم عن طريق الخبرة والممارسة والاستعمال أى أشتراك الفرد الفعلى فى عملية التعلم .

ثانيا ـ مبدأ الدفع : **The Principle of Motivation**

تعتبر الدوافع أهم عناصر التعلم . والدافع ببساطة هو مثير فعال داخلى يسبب التوتر ويدفع الفرد إلى السلوك بطريقة تخفض ذلك التوتر . وقد أبرزت كثير من نتائج الأبحاث الدور الحيوى الذى تلعبه الدوافع فى عملية التعلم وأوضحت أيضا ضرورة إستمرار الدافع لدى الدارس خلال جميع مراحل عملية التعلم. وقد أشارت نتائج هذه الأبحاث أيضا إلى النتائج السيئة والاضرار المترتبة على الدفع الزائد عن الحد لا سيما إذا إرتبط بخوف أوألم أو توتر نفسى .

---

(١) أحمد محمد عمر (دكتور) — أساسيات الارشاد الزراعي — مرجع سابق — ص ص ٣٠ ـ ٣١ .

ثالثا ـ مبدأ نقل الخبرات : The Principle of Transfer of Training

ويقصد بذلك قدرة الدارس على نقل وتطبيق ما تعلمه فى موقف معين إلى موقف أو مواقف أخرى . هذا ويعتبر قدرة الفرد على تطبيق ما تعلمه من أشياء مظهراً من أهم مظاهر التعلم الناجح .

رابعاً ـ مبدأ الارتباط : The Principle of Association

أن التعلم عن طريق ربط الافكار والحقائق بعضها ببعض يؤدى بلا شك إلى عملية تعلم أفضل عنه فى حالة عدم وجود مثل هذا الربط. وهذا المبدأ من الاهمية بمكان خاصة بالنسبة لتعليم الكبار حيث أن الكبار لديهم ذخيره كبيرة من المعارف والافكار والخبرات السابقة التى يستطيعون الربط بينها وبين المادةالعلمية أو الخبرة الجديدة التى يتعلمونها .

خامساً ـ مبدأ الاختلافات الفرديه :
The Principle of Individual Differences

ويقصد بهذا المبدأ تباين وإختلاف الأفراد من حيث قدراتهم ودوافعهم ومستوى طموحهم وتطلعاتهم وشخصياتهم . ويجب أن نتذكر ولا ننسى أبداً أنه لايوجد إثنان يمكنهم التعلم بنفس السرعة أو بنفس الوسيلة . لهذا ينبغى أن تتعدد وتتنوع الطرق والوسائل والمعينات الارشادية لتساير الاختلافات الفردية بين الدارسين . والمرشد الزراعى الناجح هو من أخذ فى إعتباره دائماً هذه الحقيقة وراعى ملائمة المحتوى الدراسى والطريقة أو الوسيلة الإرشادية المستعمله وقدرة وإمكانيات ومستوى فهم وإستيعاب المسترشدين .

سادساً ـ مبدأ الأثر : The Principle of Effect

يميل الناس بطبيعتهم إلى الاستجابة إلى المعارف والخبرات التى يحسون بحاجة إليها

والتى تقابل فى نفس الوقت رغبـات معينة لديهم ويشعرون باكتسابها بنـوع من من الرضا والارتياح ، وبالمثل فانهم يتجنبون تلك المواقف أو الخبرات التى من شأنها مضايقتهم أو تسبب عدم الارتياح لهم . وبصفة عامة فان عملية التعلم تـتم بطريقة أفضل إذا ارتبط تقديم واكتساب الخبرات التعليمية والمعلومات والمعارف الجديدة بنوع من الرضا والاشباع من قبل جمهور الدارسين . وعموماً فان الكبار يتعلمون أسرع وبفاعلية أكـبر إذا كانت الخـبرات التعليمية المقـدمة لهم مشوقة تعمل على إثارة اهتماماتهم وجذب إنتباههم .

وبالإضافة إلى المبادىء التعليمية والسيكولوجية العامة السابقة فان هناك عدداً من المبادىء الأساسية فى سيكولوجية تعليم الكبار (١) ينبغى على القائمين بالعمل الارشادى وخاصة المرشدين الزراعيين مراعاتها والاستفادة منها فى تخطيط وتنفيذ العملية الارشادية التعليمية وأيضاً فى برامج تدريب القادة الريفيين المحليين . ويمكن إيجاز هذه المبادىء فيما يلى :

١ - **يجب أن يكون لدى الكبار الرغبة فى التعلم** : من المعروف أن الكبار يتعلموا بطريقة أسهــل وأسرع إذا ما شعروا أنهم فى حاجـة إلى التعلم وعادة ما يكون الكبار أشد رغبة فى تعلم الأشياء التى يحسون بأنها ستعود عليهم بالنفع .

٢ - **يتعلم الكبـار بسرعة وسهوله عن طريق العمل والممارسه** : يتم تعليم الكبار بطريقة أسرع إذا ما أتيحت لهم فرص لممارسة وتطبيق ما تعلموه نظريا .

٣ - **يتركز تعليم الكبار حول مشاكل واقعيه** : عادة ما تقـل رغبة الكبار فى معرفة النظريات ولـكن اهتماماتهم تتركز حول إيجـاد حلول عمليـة لمشكلاتهم

---

(1) Sanders, H. C. (editor)' The Cooperative Extension Service, op. cit. p. 326

القائمة . لذا فانه ينبغى فى تعليمهم البدأ دائماً بمشكلاتهم الواقعية .

٤ - يجب الاستفادة من الخبرات السابقة للكبار فى تعليمهم : على العكس من الصغار فان لدى الكبار العديد من الخبرات والتجارب تنطوى على الكثير من الخبرات المفيدة . لذا فانه ينصح دائما فى برامج تعليم الكبار الانتفاع بقدر الإمكان من هذه الخبرات والتجارب المفيدة ومحاولة الربط بينها وبين ما يتعلموه من خبرات جديدة .

٥ - يحبذ تعليم الكبار فى جو غير رسمى : قد يكون لدى الكثير من الكبار خبرات غير سارة بالنسبة للتعليم الرسمى وما يرتبط به من وجود علاقات رسمية بين المعلم والتلاميذ . إن إيجاد وتهيئة ظروف ومواقف تعليمية تتسم بعدم التقيد بالرسميات يساعد ويشجع كثيراً فى تعليم الكبار .

٦ - ينبغى استخدام وسائل وطرق ومعينات ارشادية متنوعة فى تعليم الكبار : والهدف من ذلك هو جذب أنظارهم وتركيز انتباههم بكافة الوسائل المتاحة ومن الوسائل التعليمية الارشادية التى يمكن استعمالها طرق الإيضاح ، المناقشات الجماعية ، الرحلات الميدانية ، الأفلام وغيرها .

٧ - الكبار ليسوا فى حاجة إلى درجات ولكنهم فى حاجة إلى نوع من التوجيه والارشاد :

وهذا المبدأ يقضى بتجنب استعمال الطرق التعليمية التقليدية فى تقييم الكبار ومنها نظم الامتحانات والدرجات . فاستخدم مثل هذه الأساليب قد يكون أحد أسباب احجام الكثيرين منهم عن مواصلة التعلم . وإن كان هذا لا يعنى بطبيعة الحال أن الكبار ليسوا فى حاجه لمعرفة نتائج عملهم ومجهوداتهم ، ولكن من الممكن تحقيق ذلك عن طريق وسائل وأساليب أخرى .

الباب الرابع

طرق الإرشاد الزراعى

والمعينات الارشادية السمعية والبصرية



طرق الارشاد الزراعى

تمهيد

يسلك الإرشاد الزراعى سبلا تعليمية عديدة لتحقيق أهدافه وبلوغ غاياته . والإرشاد الزراعى كنظام تعليمى غير رسمى يتميز عن نظم التعليم الرسمية التى نعرفها فى المدارس والمعاهد والجامعات فى أنه يوجه إلى جماهير كبيرة تتباين تباينا واضحا فى خصائصها ومستوياتها الإجتماعية والإقتصادية وفى أعمارها وعاداتها وتوقعاتها وخبرتها السابقة واطارها الثقافى ومقدرتها على الفهم وطريقتها فى إدراك الأمور . وإذا كانت المبادىء التربوية السليمة تنـادى دائماً بضرورة تنوع وتعدد الطرق والوسائل والأساليب التعليمية وذلك بالنسبة لتلاميذ المدارس وطلبة المعاهد والكليات ، فكم يكون أولى بالإرشاد الزراعى أن تتنوع طرقه وتتعدد أساليبه ووسائله حتى يستطيع أن يقابل هذا التباين الواضح بين الجمهور الذى يتعامل معهم وهم الزراع وأسرهم . هذا فضلا عن مايتيحه هذا التنويع من فوائد من الوجهتين التعليمية والتربوية .

إن الهدف من تنوع وتعدد الطرق والوسائل الإرشادية والمعينات الإرشادية السمعية والبصرية هو ضمان تأثر كل فرد من أفراد جمهور المسترشدين بما يقدمه الإرشاد الزراعى ، لأنه قد يحدث ألايكون لفرد ما إستجابة أو تأثر لطريقة أو وسيلة إرشادية معينة . بينما يتأثر ويستجيب أكثر لطريقة أو وسيلة إرشادية أخرى . وهذه الحقيقة لاينفرد بها سكان الريف وحدهم ، بل هى فى الواقع حقيقة تربوية معترف ومأخوذ بها فى الأنظمة التعليمية الرسمية .

وفى ضوء ماسبق فانه يمكننا استخلاص حقيقة هامة تتلخص فى أنه لايوجد هناك طريقة أو وسيلة إرشادية واحدة تصلح للاتصال بجميع الناس أو التأثير

فيهم . ومادام الأمر كذلك ، فانه من الأهمية بمكان أن يكون المرشد الزراعى ملما إلماما جيدا وعلى دراية كافية بطبيعة كل طريقــة من الطرق الإرشادية أو المعينات الارشادية السمعية والبصرية ، وينبغى كذلك الإحاطة الكاملة بمزايا وقصور كل منها ومدى ملاءمتها للمواقف المختلفة ، وذلك حتى يتمكن من إختيار أنسب هذه الطرق والمعينات طبقا لما يقتضيه الموقــف وذلك لتحقيق الهدف الإرشادى الذى ينشده . ومما هو جدير بالذكر فى هذا المجال التنويه إلى خطورة النتائج المترتبه على اقتباس طرق ومعينات ارشادية معينة ثبت نجاحها فى إحدى البلاد تحت ظروف وتقاليد وأوضاع معينهومحاولة تطبيقها تحت الظروف المحلية. وهذا يتطلب بالتالى ضرورة إجراء دراسات وبحوث متعددة فى هذا المجال بغية التعرف على وتحديد أنسب الطرق والوسائل الارشادية التى تتلاءم وظروف مسترشدينا وتتمشى مع إمكانياتهم وتتناسب وتقاليدهم . فهذا بلاشك يعتبر بمثابة نقطة البداية للعمل الارشادى بمفهومه السليم .

تعــــــاريف

الطرق الارشادية : Extension Methods تعرف الطرق الارشادية بأنها مسالك أو قنوات وطرق اتصال تساعد المشتغلين فى الارشاد الزراعى فى تعليم وتوصيل نتائج الابحاث العلمية والإفكار الزراعية والمنزلية المستحدثه إلى جمهور الارشاد وهم المسترشدون .

المعينات أو الوسائل السمعية والبصرية : Audio-Visual Aids وهى تلك الوسائل التى تستعمل فيها حاستا السمع والبصر لحمل الوسائل الارشاديةوإيصالها لجمهور معين أملا فى ان يتفهمها ويقبلها ويعمل بهديها . وهى وسائل تنتج أساسا للاستعانة بها فى تعليم الأفراد والجماعات والجماهير .

من هذا التعريف يتضح لنا أن المعينات السمعية والبصرية ما هى إلا وسائل معينة فقط للتعليم . أى أنها تعمل فقط كمعينات معضدة أو مساعدة لكى تتم عملية التعلم بفاعلية أكثر ، وأن هذه الوسائل فى حد ذاتها لاتقوم بمفردها بدور تعليمى كامل .

الأساليب : Techniques يقصد بالاساليب طريقة استعمال تلك الوسائل بصورة فعالة تعود بالفائدة الإرشادية والإعلامية المرجوة .

تصنيف الطرق والمعينات الارشادية

هناك أسس ومعايير مختلفة يقوم عليها تصنيف الطرق والمعينات الإرشادية وهذه الأسس هى :

١ - عدد الأفراد المراد الإتصال بهم .

٢ - طبيعة تأثير الطريقة أو المعين .

٣ - طريقة عرض المعلومات ونوع معاملة الرسالة .

٤ - الحواس المستخدمة .

وسوف نتناول كل منها بشىء من التفصيل فيما يلى :

أولا - تصنيف الطرق والمعينات الارشادية على أساس عدد الأفراد المتصل بهم :

وهذا التصنيف يعد أكثر التصنيفات شيوعا وفيه تقسم الطرق والمعينات الإرشادية على النحو التالى :

١ - **طرق ومعينات الاتصال بالأفراد :** ومنها الزيارات الحقلية والمنزلية - زيارة المرشد فى مكتبه - المكالمات التليفونية - الخطابات الشخصية - الإيضاح العملى بالمشاهدة أو بعرض النتائج - العينات والنماذج الحقيقية ... الخ .

ب - طرق ومعينات الاتصال بالجماعات : ومنها الاجتماعات الارشادية - الرحلات - المحاضرات طرق الايضاح العملى بالمشاهدة أو بعرض النتائج - الصور المتحركة ... الخ .

جـ - طرق ومعينات الاتصال بالجماهير : ومنها المجلات - الكتيبات والنشرات - الصحف - الخطابات الدورية - الراديو - التليفزيون - المعارض - الملصقات ... الخ .

ثانيا - تصنيف الطرق والمعينات الارشادية على حسب طبيعة تأثير الطريقة أو المعين:

ا - طرق ومعينات ذات تأثير مباشر : وفيها يتم الاتصال نتيجة الاحتكاك والمواجهة المباشرة بين المرشد والمسترشد ، ومن أمثلة هذه الطرق والمعينات الزيارات والمحاضرات والاجتماعات .

ب - طرق ومعينات ذات تأثير غيرمباشر: ولايتم فيها المواجهة بين المرشد والمسترشد ، ومن أمثلتها النشرات والمجلات والراديو .

ثالثا - تصنيف الطرق والمعونات الارشادية على أساس طريقة عرض المعلومات ونوع معاملة الرسالة :

ا - كلامية : وهى تلك التى تعتمد على الكلمة المسموعة ومنها الراديو - التليفون - الاجتماعات .

ب - كتابيه : وهى تلك التى تعتمد على الكلمة المكتوبة ومنها - الكتب - المجلات - الصحف - الخطابات الشخصية والدورية .

حـ - ايضاحيه وهى تلك التى تعتمد على الايضاح ومنها المعارض - التليفزيون - الملصقات - الصوروالأفلام - طرق الايضاح بعرض النتائج ... الخ.

رابعا - تصنيف الطرق والمعينات الارشادية على أساس الحواس المستخدمة :

ا - **سمعيه** : وهى التى تستخدم وتعتمد على حاسة السمع ومنها الراديو — والتليفزيون - التسجيلات الصوتية والاسطوانات عند استخدامها فى الاجتماعات والمحاضرات والمناقشات .

ب - **بصريه** : وهى التى تستخدم وتعتمد على حاسة البصر ومن أمثلتها الملصقات — النماذج والعينات — الأفلام والشرائح . والصور والمطبوعات - الإيضاح العملى .

ح - **سمعيه وبصريه** : وهى التى تستخدم وتعتمد على حاستا السمع والبصر ومن أمثلتها السينما - التليفزيون - المعارض - طرق الايضاح .

ومن التصنيفات السابقة للطرق والمعينات الارشادية يتضح لنا أن هناك ارتباطا كبيرا بينها ومن الصعب من الناحية العملية فصل هذه الطرق أو تحديدها تحديدا كاملا فمثلا المحاضرة قد تلقى على مجموعة من الزراع أثناء اجتماع عادى ، أو قد تلقى كحديث إذاعى فى الراديو ، وقد تطبع فى نشرة أو مجلة وتوزع على الزراع . وفى كل هذه الحالات فإن المادة واحدة ولكن طريقة العرض والتقديم تختلف . وكذلك فقد يستعمل الشىء كطريقة فى حالة معينة ويستعمل هو نفسه كمعين فى حالة أخرى ، والمثال على ذلك الملصق ، فقد يستعمل كطريقة إرشادية وقد يستعمل كمعين بصرى فى حالة استخدامه للايضاح فى إحدى الطرق الارشادية الاخرى .

اعتبارات هامة ينبغى ملاحظاتها عند اختيار الطرق والمعينات الارشادية :

من المؤكد أن الاختيار السليم والموفق للطرق والمعينات الارشادية والاستعمال الصحيح لها له أثره المباشر فى النتائج التى يحصل عليها المرشد ، إلا أنه من

الصعوبة بمكان التعرف على أى من الطرق أو المعينات الارشادية أفضل إلا بعد خبرة طويلة أو بعد إجراء بحوث علمية لتقييم هذه الوسائل تحت الظروف المختلفه. وينبغى أن ندرك الخطأ الجسيم الذى قد يقع فيه البعض من استيراد طرق ومعينات ثبت نجاحها فى بلدان أخرى وتطبيقها تحت الظروف المحلية ، فليست كل طريقة طبقت ونجحت فى دولة من الدول التى أخذت بالنظم الارشادية السليمة يمكن أن تنجح عندنا ، فلكل بيئة ظروفها وتقاليدها . ويذكر ليجانز[1] فى هذا الصدد ، أن من بين أسباب تعثر العمل الارشادى فى بعض الدول النامية هو أن العملية الارشادية ، التى تعد إلى حد كبير ابتكار امريكى ، قد نقلت شكلا ونمطا وأسلوبا واعتنقت دون ادخال التعديل الملائم للظروف الثقافية أو مراعاة المصادر الطبيعية والامكانيات البشرية المحلية » . وهذا يستدعى كما سبق لنا القول إجراء بحوث علمية واسعة فى هذا المجال لتحديد أكثر هذه الطرق والمعينات فاعلية فى التأثير على الجمهور لإحداث التغيير المرغوب فيه تحت الظروف المصرية .

وعموما فان اختيار الطرق والمعينات الارشادية المناسبة يتوقف على عوامل متعددة منها مايلى :

١ - عدد الزراع أو ربات البيوت الريفيات المراد الاتصال بهم أو بهن .

٢ - نوع التغييرات المطلوب إحداثها فيهم — هل هى تغييرات فى المعارف أو المهارات أو الاتجاهات أو خليط منها .

٣ - خصائص الزراع (جمهور المسترشدين) من حيث المستوى التعليمى — السن — العادات والتقاليد ... الخ .

٤ - عدد مرات الاتصال المطلوبة .

---

(1) Leagans, J.P. (ed.), Behavioral Change in Agriculture, op. cit., p. 110.

٥ - مرحلة أو مراحل التبنى التى يمر بها الزراع .

٦ - خبرة وإلمام المرشد الزراعى بالطرق والمعينات الارشادية ومهارته فى استخدامها .

٧ - مدى توافر الأدوات والمعدات اللازمة لدى المرشد .

٨ - الامكانيات المادية والبشرية المتاحة .

٩ - إعتبارات هامة تتعلق بمواسم العمل ، أحوال الجو ، توفر أماكن الاجتماعات ... الخ .

وبعد الاستعراض السابق لأسس تصنيف الطرق والمعينات الارشادية والعوامل المختلفة التى يتوقف عليها إختيارها سوف نناقش فيما يلى أهم طرق الارشاد الزراعى وفق التصنيف القائم على أساس عدد الأفراد المراد الاتصال بهم . وسوف نفرد فيما بعد فصلا مستقلا عن المعينات الارشادية السمعية والبصرية.

طرق الارشاد الزراعى *

أولا : طرق الاتصال بالأفراد

Individual Contact Methods

تمهيد :

تحتل طرق الاتصال بالأفراد مكانة هامة ومتقدمة بين طرق الارشاد الزراعى فى نظر الكثيرين الأساس الصحيح للارشاد المؤثر الفعال ، وطرق الاتصال بالأفراد هى تلك الطرق التى يتصل فيها المرشد الزراعى بالفلاح وجها لوجه . وهذا فى حد ذاته له فائدة كبيرة فى خلق الثقة وتنمية علاقات وطيدة ومتينة

* يستند هذا الجزء أساسا إلى المرجع الآتى :

Wilson, M. C. and Gallup, G. Extension Teaching Methods. Federal Extension Service, U. S. D. A., Extension Service Circular 495. 1955.

بين المرشد الزراعى وأفراد المسترشدين وهذه النقطة حيوية للغاية لنجاح المرشد فى تأديته لرسالته .

ومن مزايا طرق الاتصال الفردى أن النصائح التى يعطيها المرشـــد تكون واضحة ومحددة وواقعية وبالتالى أكثر فعالية من الإرشادات والنصائح العامة التى تذاع عن طريق الراديو أو تعطى فى الاجتماعات أو المحاضرات ، والتى هى فى الغالب ذات صبغة عامة قد يتعذر على الفلاح تكييفها بالنسبة لحالته وظروفه. أما عن طريق الاتصال الشخصى فإنـه يمـكن للمرشد أن يتفهم المشاكل التى يعانى منهـا الفلاح على الطبيعة وبالتالى تـكون إرشاداته ونصائحه واقعية ومحددة . كما أنه عن طريق الاتصال الفـردى يمكن المرشد الحصول على بيانات واقعية تتعلق بالمشكلات القائمة بالمنطقة ، كما يمكنه التعرف على خصائص المسترشدين وإكتشاف القادة المحليين منهم ، وكذا يمكنه الوصول إلى أفراد يصعب الاتصال بهم من خلال أى من الطرق الأخرى ، وفى نفس الوقت فان طرق الاتصـال بالأفـراد تـكمل وتعضد وتزيد من فاعلية الطرق الإرشادية الأخرى .

وتدل نتائج إحـدى التجارب التى أجريت بالولايات المتحدة الامريكية عن مدى تأثير طرق ووسائل الإشاد الزراعى[١] أن طرق الإتصال بالأفـراد تحقق حوالى ١٧٫٥ ٪ من المجموع الـكلى للتأثير المباشر لجميـــع الطرق الإرشادية المستخدمة والتى تبلغ ٨٠٫٩ ٪ وقـد ضمت طرق الاتصـال الشخصى فى هـذه التجـربة تجارب الإيضاح وزيارات المزارع والمنـازل وزيارات المـكتب والمراسلات والمكالمات التليفونية .

ورغم مالطرق الإتصال بالأفراد من مزايا كثـيرة إلا أن لهـا أوجه قصور

---

(١) لنكولن كلـى وكانون هيرن — الارشاد الزراعى — ترجمة محمد المعلم ـ مكتبة النهضة المصرية ـ ١٩٥٥ — ص ص ١٧٩ ـ ١٨١ .

بارزة أهمها صعوبة إتباعها وتنفيذها من الوجهة العملية فى مصر فى ضوء وجود أعداد كبيرة من جمهور المسترشدين يقابلهم قلة نسبية فى أعداد المرشدين الزراعيين بالإضافة إلى قصور الإمكانيات اللازمة لتنفيذها من وسائل مواصلات وخلافه .

وسوف نناقش بإيجاز فيما يلى بعض الطرق الهامة فى الاتصال بالأفراد وهى تضم الزيارات الشخصية التى يقوم بها المرشد للحقل أو المنزل ، الزيارات المكتبية ، الاتصالات التليفونية ، الخطابات الشخصية ، الإيضاح العملى بعرض النتائج .

الزيارات الحقلية والمنزليه

Farm and Home Visits

تعتبر الزيارات الحقلية والمنزلية إتصال مباشر يتم بين المرشد الزراعى والفلاح أو أعضاء أسرته فى منزله أو حقله وذلك لغرض محدد . **ويمكن حصر أغراض مثل هذه الزيارات فيما يلى :**

١ - التعرف على المزارع وكسب ثقته .
٢ - لمناقشة المشاكل التى تهم المزارع وكذا مشاكل القرية .
٣ - لتنبيه وتبصير المزارع بمشاكل قد لايكون مدركا لها .
٤ - لتعليم المزارع مهارات معينة .
٥ - تزويد المزارع بمعارف أو أفكار جديدة أو استيفاء بعض البيانات .
٦ - خلق الرغبة لدى المزارع لتبنى الأساليب والأفكار الزراعية العصرية .
٧ - لمساعدة الفلاح فى تحليل مشاكله واختيار الأسلوب السليم فى التنفيذ .

٨ - التعرف على واكتشاف القادة الريفيين المحليين .

الخطوات الاساسية فى تنفيذ الزيارات الحقلية والمنزلية :

فيما يلى عدد من الخطوات الأساسية التى ينبغى اتباعها عند القيام بزيارات حقلية أو منزلية حتى تنجح مثل هذه الزيارات فى تحقيق الغرض منها :

أولا : تحديد مكان الحقل أو المنزل الذى سيقوم المرشد بزيارته . ويفضل فى حالة الزيارات المنزليه أن يحدد مقدما وقت الزيارة .

ثانيا : توضيح الغرض من الزيارة - وقد تستهدف الزيارة تحقيق واحد أو أكثر من الأغراض التالية :

ا - الحصول على معلومات تتعلق بأوضاع المنزل أو الحقل .

ب - إسداد النصح أو تقديم المساعدة للمزارع بخصوص مشكلة تهمه .

حـ - لخلق الإهتمام لدى بعض الزراع الذين يصعب الوصول إليهم عن طريق أى من الطرق الارشادية الأخرى.

ء - المساعدة فى إختيار القادة المحليين أو لإختيار بعض الزراع الذين سيتعاونون فى تنفيذ تجارب الإيضاح فى مزارعهم الخاصة .

هـ - خلق علاقات طيبة وتدعيم الصلة بين المرشد وجمهور المسترشدين .

و - تقوية التنظيم الإرشادى بالمنطقة والنهوض بالبرنامج الارشادى بها .

ثالثا : تخطيط الزيارة - وتتضمن هذه الخطوة ما يلى :

ا - مراجعة الاتصالات السابقة التى قد تكون أجريت مع المزارع أو أى فرد من أفراد أسرته .

ب - مراجعة الموضوعات الفنية أو المادة العلمية التى يعتقد المرشد أن الزيارة ستتناولها .

حـ - إعداد جدول بالزيارات التى يقوم بها المرشد فى منطقة معينة توفيرا للوقت والنفقات .

د- وضع الخطة المناسبة لتنظيم الحديث وإدارة المناقشة مع المزارع .

رابعاً : تنفيذ الزيارة — يراعى أثناء الزيارة ما يلى :

ا - أن تتم الزيارة فى جو تسوده الألفة والمودة والصداقة .

ب - العمل على كسب ثقة المزارع .

جـ - خلق الاهتمام وإحداث الرغبة لدى المزارع وحفزه لتنفيذ ما ينصح به .

د - إتاحة الفرصة للمزارع للتكلم عن مشكلاته وأن يستمع المرشد له ويحترم آرائه .

هـ - تنظيم الحديث والمناقشة تجنباً لضياع الوقت .

خامساً : تسجيل الزيارة :

ويراعى هنا تسجيل ماجرى خلال الزيارة فى سجل خاص بالمزارع ويتضمن هذا السجل ميعاد الزيارة وأغراضها وماحققته وموعد الزيارة القادمة إذا تطلب الأمر ذلك . وغالبا ما يجرى تسجيل هذه البيانات عقب إتمام الزيارة إلا إذا كان الغرض من الزيارة جمع بيانات يخشى نسيانها فلا مانع فى هذه الحالة التسجيل أثناء الزيارة .

سادساً : متابعة الزيارة :

ا - وضع اسم المزارع فى قائمة من تسلمهم المطبوعات والنشرات الارشادية والخطابات الدورية .

ب - دعوة المزارع لحضور الاجتماعات الإرشادية .

ح - القيام بزيارة أخرى إذا تتطلب الأمر ذلك وذلك للتعرف على نتائج وآثار الزيارة السابقة .

مزايا هذه الطريقه :

١ — حصول المرشد على معلومات واقعية عن أحوال الحقل أو المنزل ووجهة نظر المزارع فيها .

٢ — إذا تمت هذه الزيارات بناء على طلب المزارع أو ربة البيت فان الإستفادة منها تكون كبيرة لأن المزارع أو ربة المنزل تكون فى هذه الحالة فى وضع أمثل للتعلم .

٣ — تدعم من ثقة المزارع بالمرشد وتزيد من فاعلية الطرق الارشادية الأخرى .

٤ — تساهم فى اختيار أفضل القادة المحليين ومنفذى تجارب الإيضاح .

٥ — تساعد فى تنمية علاقات عامة طيبه بين المرشد والزراع .

٦ — مفيدة فى الاتصال بالزراع ممن لا يشتركون فى الأنشطة الارشادية أو الذين يصعب الوصول إليهم عن طريق وسائل الاعلام الجماهيرية .

قصور هذه الطريقة :

١ — تستنفذ وقتاً كبيراً من المرشد الزراعى وفى نفس الوقت مكلفه .

٢ — عدد الاتصالات التى يمكن إجرائها بهذه الطريقة محدود للغاية .

٣ — قد لا يكون أوقات القيام بمثل هذه الزيارات هو أنسب الاوقات بالنسبة للزراع أو ربات البيوت الريفيات .

٤ - خطورة تركيز هذه الزيارات عل الزراع التقدميين وأسرهم وإهمال الآخرين ممن هم فى حاجة حقيقية لمثل هذه الزيارات مما قد يؤدى إلى نتائج عكسية.

الزيارات المكتبية

Office Visits

وهى تلك الزيارات التى يسعى فيها المزارع إلى مقر عمل المرشد الزراعى طلباً لمعلومات أو مساعدات معينة مثل إيجاد حل لمشكلة زراعية . وترجع أهمية الزيارات المكتبية إلى أن المزارع هنا يحضر من تلقاء نفسه ويسعى لمقابلة المرشد فى مكان عمله حاملا معه مشكلة زراعية معينة آملا فى إيجاد حلا لها وعلى هذا فان المزارع يكون على أتم استعداد ولديه الرغبة والدوافع اللازمة للتعلم . هذا فضلا عن ما تنطوى عليه مثل هذه الزيارات من دليل على ثقة المزارع فى جهاز الارشاد الزراعى كمصدر للمعلومات الموثوق بهـا ، وأيضا ثقته بالمرشد وفى مقدرته على مساعدته . ويعتمد تكرار مثل هذه الزيارات ونجاحها إلى حد كبير على مدى الروح الودية التى يستقبل بها المرشد لجمهور الزراع ونظام العمل فى المكتب الارشادى .

الخطوات الأساسية فى تنفيذ الزيارات المكتبية :

يتوقف نجاح الزيارات المكتبية كطريقة إرشادية فعالة على عاملين هما :

١ ـ كيفية جذب جمهور الزراع إلى المكتب الارشادى .

٢ ـ معاملة الزراع فى المكتب بطريقة تعمل على تكرار مثل هذه الزيارات فى المستقبل .

وحتى تكون الزيارات المكتبية ناجحة كطريقة إرشادية يراعى ما يأتى :

١ ـ أن يكون مقر المكتب الارشادى فى موقع يسهل الوصول اليه .

٢ ـ تهيئة مكان مناسب من حيث السعة ووسائل الراحة للترددين من الزراع أو ربات البيوت الريفيات .

٣ - الأعلان عن مواعيد عمل المكتب والأوقات التى يمكن مقابلة المرشد خلالها .

٤ - تواجد سكرتير للمكتب للترحيب بالزوار وتنظيم مقابلتهم مع المرشد والتصرف فى حالة غياب المرشد .

٥ - أثناء مقابلة المزارع للمرشد يجب أن يظهر المرشد له مشاعر الود والصداقة ويستمع لمشكلته أو رأيه ويزوده بالمعلومات أو المساعدة اللازمة .

٦ - تسجيل ومتابعة الزيارة ، ويراعى فيها تسجيل ما جرى أثناء الزيارة فى السجلات الخاصة بذلك ومتابعة المرشد لنتائج وآثار الزيارة .

مزايا هذه الطريقة :

١ - المزارع يكون فى حالة استعداد قصوى للتعلم .
٢ - تساعد فى إستغلال وقت المرشد إستغلالا إقتصادياً .
٣ - تعتبر بمثابة مؤشر جيد عن الإنجازات الكلية للعمل الارشادى بالمنطقة.
٤ - تعمل على إيجاد علاقات طيبة وتدعيم الثقة بين المرشد وجمهور المسترشدين فى المنطقة .

قصور هذه الطريقة:

١ - قد تكون توصيات المرشد واقتراحاته فيما يعرض عليه من مشاكل غير واقعية نظراً لعدم إلمامه بالظروف الحقيقية للمشكلة المعروضة عليه .

٢ - فى الغالب تقتصر استعمال هذه الطريقة على فئة خاصة من جمهور الزراع وهم الزارع الذين يشتركون فى الأنشطة الارشادية أو لديهم وعى إرشادى .

وبصفة عامة تعتبر هذه الطريقة غير عملية بالنسبة لتطبيقها على الظروف فى جمهورية مصر العربية لأسباب كثيرة منها : بعد مقر الوحدة الإرشادية لوجودها فى عاصمة المركز، وكثرة أعباء المرشد، وعدم توفير وسائل المواصلات التى تيسر للزراع الإنتقال المريح من وإلى الوحدة الارشادية .

الاتصالات التليفونية

Telephone Calls

تعتبر الاتصالات التليفونية من الطرق الأرشادية الشائعة الإستعمال والناجحة فى كثير من البلاد المقدمة . والاتصال التليفونى يمتاز بقلة تكاليفه وبكونه لايحتاج إلى أى مجهود . أما عن إمكانية الاعتماد على الإتصال التليفونى كطريقة إرشادية فى جمهورية مصر العربية فيعتبر محدوداً للغاية نظراً لأن التليفون غير متيسر إلا لعدد محدود جداً من الزراع هذا من جهة ، ومن جهة أخرى ضعف إمكانيات الجهاز الارشادى من الناحيتين الكتابية والأدارية مما يجعل أستخدام الإتصالات التليفونية فى العمل الأرشادى أمراً صعباً وغير فعالا .

على أنه يجب أن يهتم المرشد الزراعي بما يتلقاه من مكالمات وإستفسارات تليفونية من بعض الزراع ويحاول الرد عليها مراعيا فى ذلك مجاملة الحديث مع السرعة فى الرد .

الخطابات الشخصية

Personal Letters

يقصد بالخطابات الشخصية تلك المكاتبات المتبادلة بين المرشد الزراعى وأى فرد من جمهور المسترشدين دون وجود أى برنامج مخطط لتحديد تواريخ أو أهداف هذه المكاتبات . وتعتبر الرسائل الشخصية من الطرق الإرشادية قليلة التأثير بمقارنتها بالطرق الأخرى . وفى نفس الوقت قليلة الإستعمال جداً فى العمل الإرشادى فى جمهورية مصر العربية ويحد من إنتشارها عدة أسباب من أهمها تفشى الأمية بين الغالبية العظمى من السكان الريفيين . وتعد الخطابات الشخصية من أرخص الوسائل والطرق الإرشادية وأقلها تكلفة. هذا بالإضافه إلى أنها يمكن أن تزيد من فاعلية طرق إرشادية أخرى. لهذا يجب أن تولى إهتمام أكبر وينبغى تعويد الزراع على إستخدامها لاسيما فى ضوء التوسع فى برامج محو الأمية للكبار والتى من شأنها زيادة أعداد من يستطيعون القراءة والكتابة .

على أنه ينبغى أن يعتنى المرشد بالرد السريع الوافى على مايرد إليه من خطابات من قبل الزراع بالمنطقة بما يجعل المزارع يعترف ويتعود على إستخدام هذه الوسيلة السهلة .

الايضاح العملى بعرض النتائج

Result Demonstration

تضم طرق الإيضاح العملى فى الإرشاد الزراعى طريقتى الايضاح العملى بعرض النتائج Result Demonstration ، والايضاح العملى بالمشاهدة والتجربة Method Demonstration . والطريقة الاولى منها توجه أساسا للفرد ولو أنه من الممكن أيضاً أن تقام لمجموعة صغيرة من الزراع . لذا فسوف نناقشها

تحت طرق الاتصال بالأفراد . أما الطريقة الثانية وهى طريقة الإيضاح العملى بالمشاهدة والتجربة فهى تقدم أساساً للمجموعة لذا فسوف تناقش تحت طرق الاتصال بالجماعات . وعموما فان هاتين الطريقتين تعتبران من أقدم الطرق الارشادية وأوسعها إنتشاراً وأكثرها فاعلية . ويعتبر « مارتن » صاحب فكرة الايضاح العملى التى يرجع إليها الفضل فى تقدم العمل الارشادى وجعله أكثر فاعلية . وتعتمد طرق الايضاح العملى على النظرية القائلة « حين يسمع المرء عن شيء جديد فانه قد يتشكك فيه أو فى إمكانية تحقيقه ، ولكنه حينما يسمع عنه ويراه ويقوم بممارسته فانه غالباً سيقتنع به » . لذا فان طرق الايضاح العملى تعتبر من أفضل الطرق للتغلب على المقاومة الطبيعية لدى الناس بالنسبة لعملية التغيير .

المقصود بطريقة الايضاح العملى بعرض النتائج :

تعد طريقة الايضاح العملى بعرض النتائج ، كما سلف القول ، من طرق الاتصال بالأفراد ولو أنها ممكن أن تقام لتعليم مجموعة من الزراع . وتستخدم أساساً لخلق ثقة المزارع والمرشد الزراعى فى الارشادات الزراعية ، ولتوضيح قيمة وأهمية ومزايا تطبيق الأفكار والأساليب الزراعية العصرية وتفوقها على الأساليب التقليدية منها . وباستعمال هذه الطريقة يستطيع المرشد الزراعى أن يبرهن الزراع أو مجموعة من الزراع بأن ما يوصى به من أفكار أو أساليب أو خبرات زراعية محسنة يمكن تطبيقها فعلا تحت الظروف المحلية السائدة . وعادة يقوم بها المزارع تحت إشراف المرشد الزراعى .

خطوات تنفيذ الطريقة :

توجد عدة خطوات ينبغى إتباعها لضمان نجاح هذه الطريقة فى تحقيق

الأهداف المرجوه منها ، وهذه الخطوات هى :

١ ـــ تحديد الغرض من إجراء هذه الطريقة والزراع أو الجمهور الذى يهمه مشاهدة نتائجها ، وأيضا تحديد الأسلوب أو المعاملة الزراعية الجديدة ، والمراد من الزراع مشاهدة نتائج تطبيقها .

٢ ـــ رسم خطة لتنفيذ الطريقة ، ويراعى هنا إستشارة اخصائى المواد الارشاديين والتأكد من إمكانية الحصول على الادوات والمواد والبيانات اللازمة لاجراء العرض .

٣ ـــ إختيار من سيقوم بعرض وشرح نتائج التجربة بواسطة المرشد الزراعى فى المنطقة بمعاونة القـــادة المحليين ويراعى فى إختيار هذا الشخص أن يكون من القادة المحليين المحبوبين ، ويتمتع باحترام وثقة زملائه من الزراع ، وأن يتفهم جيـــداً دوره وكيفية آداء هذا الدور مع تزويده بكل ما يلزم من بيانات وتعليمات .

٤ ـــ القيام بتنفيذ الايضاح طبقا للخطة الموضوعة .

٥ ـــ الاشراف المنتظم من قبل المرشد لمكان الايضاح للتعرف على التقدم الحادث والتأكد من تنفيذ الخطوات كما هو مخطط لها من قبل .

٦ ـــ الاعلام الواسع النطاق عن الايضاح من خلال وسائل الاعلام المختلفة وذلك لنقل صورة كاملة عما حققه الايضاح من نتائج وآثار لأكبر عدد ممكن من زراع المنطقة . مع عقد إجتماعات فى مكان العرض ويدعى لحضوره الزراع للوقوف على النتائج وإقناعهم بها .

٧ - الاحتفاظ ببيانات دقيقة عن الايضاح وتسجيل ما تم من إجراءات ، وما حققه الايضاح من نتائج وآثار .

٨ - المتابعة وتقييم النتائج ، وفيها تقيم النتائج فى ضوء الهدف من إجراء هذه الطريقة .

مزايا هذه الطريقة :

١ - تعطى ضمانا كافيا للمرشد بأن ما ينصح به من أساليب وأفكار محسنة يمكن تنفيذها من الناحية العملية وطبقا للظروف المحلية السائدة فى المنطقة .

٢ - تزيد من ثقة الزارع فى جهاز الارشاد الزراعى والمرشدين الزراعيين وفيما يقدمونه من نصائح وإرشادات .

٣ - تعتبر طريقة مفيدة فى إدخال وتقديم الأساليب والأفكار الزراعية الجديدة خاصة بالنسبة لغير المتعلمين من جمهور الزراع .

٤ - تفيد فى التعامل مع الزراع قليلى الاتصال بالجهاز الاشادى أو عديمى الاتصال به .

٥ - تساهم كثيرا فى اكتشاف القادة الريفيين المحليين .

قصور هذه الطريقة :

١ - تتطلب وقت وجهد ومال كثير سواء فى التخطيط والاعداد لها أو تنفيذها .

٢ - قد يصعب أحيانا إيجاد الشخص المناسب للقيام بالايضاح .

٣ - قد يتمكن عـدد قليل من الزراع من رؤية أو زيارة مكان الايضاح فى الميعاد الأمثل .

٤ - غالبا ما تتأثر القيمة التعليمية لهذه الطريقة بسوء الأحـوال الجوية أو العوامل الأخرى .

ثانيا : طرق الاتصال بالجماعات

Group Contact Methods

تمهيـد :

طرق الاتصال بالجمـاعات هى تلك الطرق الإرشادية التى يتم فيها الاتصال بين المرشدالزراعى ومجموعة صغيرة نسبيامن الزراع أو ربات البيوت الريفيات. وعادة مايتم هذا الاتصال بين المرشد والمسترشدين وجها لوجه كما هو الحـال فى الاجتماعات الارشادية والرحـلات الاشادية والايضاح العملى بمشاهـدة طريقة العمل وهى كلهامن طرقالاتصال بالجماعات.وفى الواقع فإن الطرق الجماعية أكثر الطرق الارشادية استعمالا نظرا لإمكان النفوذ من خلالها إلى عدد كبيرمن الناس فىوقت معين وبتكاليف أقل نسبيا بمقارنتها بطرق الاتصال الفردى،هذا بالاضافة إلى ما للجماعة من تأثير كبير على سلوك واتجاهات الأفراد فيها فيمكن من خلال الجماعة إحداث تغييرات مرغوبه فى معارف الفرد واتجاهاته ومعتقداته ونظرته إلى الأمور وتقييمه للاشياء .

أما عن مدى تأثير طرق الاتصال بالجماعات فقد دلت نتائج الأبحاث (١)

---

(١) لنكولن كلسى وكانون هيرن - الارشاد الزراعي - مرجـع سابق - ص ص ١٢٩ - ١٨١ .

التى أجريت فى هذا المجال على أن طرق الاتصال بالجماعات قد حققت حوالى ٢٦ ٪ من المجموع الكلى لتأثير طرق الارشاد ، وهى بذلك تتفوق عما حققته طرق الاتصال الشخصى .

ومن الطرق الشائعة فى الاتصال بالجماعات طريقة الايضاح العملى بالمشاهدة أو الممارسة ، الاجتماعات الارشادية ، الرحلات الارشاديه ويوم الحقل . وفيما يلى سنتناول كل من هذه الطرق بشىء من التفصيل :

الإيضاح العملى بالمشاهدة أو الممارسة

Method Demonstration

المقصود بطريقه الايضاح العملى بالمشاهدة او الممارسة :

تعد هذه الطريقة من أقدم طرق التعلم وتستخدم أساسا فى تعليم مجموعة من جمهور المسترشدين لمهارات أو خبرات زراعية جديده ولو أنه يمكن أن تقام بالنسبة لفرد واحد . وفيها يقوم المرشد بالايضاح فى حضور مجموعة من الزراع وليس القصد من هذه الطريقة إبراز مزايا أو تفوق أسلوب أو خبرة زراعيه مستحدثة عن أسلوب أو خبرة زراعية تقليديه ، وإنما الغرض الأساسى منها هو كيفية القيام بعمل أو تجربة زراعية معينة لمجموعة من القادة الريفيين المحليين أو من الزراع مثل الاستعمال الصحيح لآ لة تعفير أو رش لمقاومة الحشرات أو معاملة البذرة أو زراعة البذور فى سطور ... الخ . وفيها يقوم المرشد بالشرح والتوضيح العملى عن كيفية القيام بعملية زراعية معينة خطوة إثر خطوة ينصت خلالها الزراع لما يقوله ويوضحه المرشد، وتتاح

للزراع عادة فرصة لتوجيه الأسئلة . وعندما تكون المجموعة صغيرة فى العدد فإنه يكون فى الإمكان السماح لكل فرد فيها بالقيام باجراء خطوات العملية بنفسه وبذا تكتمل عناصر التعلم الفعال وهى : الرؤية Seeing والسماع Hearing والعمل Doing.

خطوات تنفيذ الطريقة :

١ ـ تحديد العملية الزراعية المراد إيضاحها وتحديد المهارات والخبرات المراد إكسابها لجمهور الزراع عن طريق الايضاح .

٢ ـ تخطيط الايضاح بالتفصيل وتتضمن هذه الخطوة ما يلى :

ا ـ ترتيب خطوات الايضاح فى تسلسل منطقى

ب ـ تحديد النقاط الأساسية التى ينبغى التركيز عليها فى كل خطوة .

حـ ـ إعداد جميع الأدوات والآلات اللازمة لأجراء الايضاح مع توفير جميع الأدوات التعليمية ، ويجب أن تكون هذه الأدوات والآلات متوفرة فى البيئة وفى متناول الزراع حتى يمكنهم الحصول عليها واستعمالها فيما بعد فى مزارعهم .

٣ ـ التمرين على إجراء العرض وتتضمن هذه الخطوة ما يلى :

ا ـ قيام المرشد بالتمرين على إجراء العرض بمفرده قبل مواجهة الزراع للتأكد من مقدرته ولزيادة ثقته بنفسه .

ب ـ التأكد من أن الخطوات والنقاط المختلفة سوف تكون واضحة من وجهة نظر المسترشدين .

حـ - تحـــديد الوقت الذى سيستغرقه الايضاح مع التأكد من تخصيص وقت الرد على أسئلة الزراع واستفساراتهم .

٤ - تقديم الايضاح وتتضمن هذه الخطوة النقاط التالية :

ا - شرح الهدف من الايضاح مع توضيح إمكانية تطبيقه لحـــل مشكلة محلية معينة .

ب - شرح الموضوع خطوة بخطوة ولا مانع من إعادة الشرح إذا كانت هناك حاجة لذلك .

حـ - إستعمال ألفاظ بسيطة والتأكد من أن كل شخص من الحاضرين يرى ويسمع بوضوح .

ى - إبراز النقاط الهامة والتركيز عليها مع إتاحـة الفرصة أمام جمهور الزراع لتوجيه أسئلتهم بالنسبة لخطوة معينة قبل الإنتقال إلى خطوة أخرى .

هـ - إذا أعطى الإيضاح أمام مجموعة من القادة المحليين ممن سيقوموا بتكرارها أو إعادتها فينبغى التركيز على النقاط التعليمية الهامة .

و - إتاحة الفرصة لـكل فرد من الحاضرين أو بعضهم بالعمل اذ سمح الوقت وتوفرت الإمكانيات .

ز - فى نهاية العرض يجب تلخيص خطوات العمل حتى تثبت فى أذهان الحاضرين .

٥ - التقييم والمتابعة :

ويقصد بذلك متابعة مدى تقبل جمهور الزراع للتجربة وخطوات الإيضاح ومدى اقبالهم على تنفيذها ومدى رضا الناس بالنسبة للايضاح . وقد تدل نتائج المتابعة عن ضرورة إعادة الايضاح لغموض بعض خطواته وبالتالى عدم استيعاب جمهور الزراع لها .

مزايا هذه الطريقة :

١ - مناسبة للغاية لتعليم الزراع مهارات وخبرات جديدة .

٢ - تحفز وتحمس الزراع على التنفيذ الفعلى نظراً لما توفره من عناصر الرؤية والسمع والمناقشة والاشتراك الفعلى .

٣ - تعطى المرشد ثقة فى نفسه فى حالة قيامه وتنفيذه للايضاح بمهارة ،

٤ - يمكن بها التغلب على المقاومة الطبيعية التى يبديها الناس بالنسبة لعملية التغيير .

قصور هذه الطريقة :

١ - قد لاتتمكن نسبة من جمهور المسترشدين من رؤية مايجرى من خطوات بوضوح .

٢ - قد تتطلب نقل معدات كثيرة الى مكان الايضاح أو الاجتماع .

٣ - تتطلب مهارات وكفاءات معينة قد يصعب توافرها فى كثير من المرشدين الزراعيين .

٤ - تحتاج الى مجهودات كثيرة وفى نفس الوقت مكلفة .

٥ - قد لاتصلح لإيضاح بعض الموضوعات .

الإجتماعات الأرشادية

Extension Meetings

يندرج تحت كلمة «اجتماعات» جميع أنواع الاجتماعات التى يعقدها المرشد الزراعى. والاجتماعات الارشادية متنوعة وعديدة : فمن ناحية الحجم مثلا تبدأ من اجتماع

عام قد يحضره المئات من الزراع ، ومن الناحية المكانية الجغرافية يمكن أن يعقد الاجتماع فى القرية أو المركز أو المحافظة أو على المستوى القومى ، أما عن شكل الاجتماع فإنه يتحدد حسب موضوعه وطبيعة معالجته . فقد يتحدث فى الاجتماع متحدث واحد أو قد يتحدث أكثر من متحدث ، وقد يعقب الحديث ندوة أو مناقشة مفتوحة ، وقد يكون الاجتماع فى صورة ندوة أصلا أو فى صورة مناقشة مفتوحة أو فى صورة تجمع بين الاثنين معا . أما على مستوى القرية فيمكن أن تعقد الاجتماعات الارشادية فى صالة الاجتماعات إذا كانت هناك صالة مخصصة لذلك أو يمكن عقدها فى منزل أو جرن أو حقل . وهناك أنواع خاصة من الاجتماعات غالبا ما تسمى أو توصف بما تهدف إليه الاجتماعات مثل اجتماع لجنة تخطيط البرنامج الارشادى ، اجتماع توزيع الجوائز على الزراع الممتازين ... الخ .

والاجتماعات الارشادية العامة تتيح الفرصة أمام أعداد كبيرة من الزراع لاكتساب معارف ومعلومات وأفكار جديدة . والاسلوب الجماعى بصفة عامة يساعد على تبادل واقتسام الخبرات والمعارف بين الناس وبالتالى تزداد فاعلية التعلم ، كما ان الاجتماعات تتيح الفرصة لتطوير وتنمية القادة المحليين وتفهم السياسة الزراعية والمشاكل العامة كما أنها فرصة للترفيه والاتصالات الاجتماعية . وعموما فإن الاجتماعات الارشادية تساهم مساهمة كبيرة فى إنجاح برامج وأنشطة الارشاد الزراعى وذلك إذا ما استفيد منها على الوجه الأكمل .

خطوات تنفيذ الطريقة :

يتضمن التنفيذ الجيد للاجتماعات الارشادية بصفة عامة عدة خطوات ، ولو أنها قد تختلف على حسب نوع والهدف من عقد الاجتماع :

١ - تحديد الغرض الدقيق من الاجتماع ، وأيضا تحديد فئة المسترشدين الذين نريد الوصول إليهم وقد يكون الغرض من عقد الاجتماع واحد أو أكثر من الاغراض الآتية : تنمية اهتمام الزراع بشأن فكرة أو أسلوب زراعى محسن ، نشر بيانات عنها ، تغيير اتجاهات الزراع تجاه مشكلة معينة ، شرح السياسة الزراعية ومناقشة المشاكل العامة، تحديد أنشطة البرنامج الارشادى وخطة تنفيذه ، تنمية القيادة وإتاحة الفرصة للتلاقى الاجتماعى .

٢ - تخطيط الاجتماع وتتضمن هذه الخطوة ضرورة مراعاة الاعتبارات التالية :

أ - تحديد عدد الاجتماعات اللازمة لتحقيق الهدف النهائى من الاجتماع وتحديد أماكن عقدها والتواريخ المحتملة لها .

ب - مناقشة ترتيبات عقد هذه الاجتماعات مع القادة المحليين والاتفاق على دور كل منهم .

ح - اختيار المتحدثين والاخصائيين الذين سيستعان بخبراتهم فى هذه الاجتماعات .

ى - عمل الدعاية الكافية للاجتماع وإثارة اهتمام جماهير الزراع بالمنطقة بموضوعه وذلك لضمان حضور أكبر عدد ممكن من جمهور المسترشدين الذين نرغب فى توصيل المعلومات اليهم من خلال هذه الاجتماعات .

ه - تحديد الوقت الذى سيستغرقه الاجتماع مع ضرورة التزام جميع المتحدثين بالوقت المخصص لكل منهم .

٣ - تنفيذ الاجتماع وتتضمن خطوة التنفيذ ما يلى :

أ - رئيس الاجتماع ، وقد يكون المرشد أو أحد القادة المحليين ، يقوم بافتتاح جلسة الاجتماع .

ب - ينبغى ألا تأخذ كلمات المجاملات والافتتاحيات إلا أقل وقت ممكن حتى لا يمل الجمهور قبل الدخول فى لب موضوع الاجتماع .

حـ - تقديم برنامج الاجتماع بطريقة منظمة والتى قد تختلف باختلاف نوع الاجتماع وسواء هو محاضرة ، أو مناقشة ، أو عرض فيلم ... الخ .

د - فى الوقت المناسب يعرض على الحاضرين الموضوعات التى يحتاج فيها إلى اتخاذ قرار .

هـ - عند نهاية الاجتماع يجب أن يقوم رئيس الاجتماع بتلخيص ما دار فيه وإعادة ذكر أهم النقاط التى أثيرت فيه والنتائج والقرارات التى توصل اليها المجتمعين.

- الاعلان عن وتقييم نتائج الاجتماع :

وتتضمن هذه الخطوة الاعلان عما دار فى الاجتماع ونتائجه عن طريق وسائل الاعلام كالراديو والصحف والمجلات المحلية إن وجدت . وأيضا تقييم نتائج الإجتماع لتحديد مدى رضا الناس عن الإجتماع وما حققه .

مميزات هذه الطريقة :

يمكن عن طريقها الاتصال بأعداد كبيرة من جمهور المسترشدين .

٢ - يمكن تطبيقها عمليا بالنسبة لكافة الموضوعات الزراعية .

٣ - تعترف بالغريزة الطبيعية لدى الأفراد بحبهم للتجمع والتشاور والحديث مع بعضهم البعض .

٤ - سيكولوجية الجماعة تنشط وتسهل عملية الإقناع وتدفع التنفيذ .

٥ - فعالة فى التأثير على تبنى كثير من الأساليب المستحدثة بتكاليف أقل نسبيا .

قصور الطريقه :

١ - التباين الكبير فى خصائص وإهتمامات وخبرات المسترشدين قد ينشأ عنه صعوبة فى تعليمهم بفاعلية .

٢ - قد يتعذر إيجاد مكان مناسب لعقد الإجتماع .

٣ - ربما تتطلب مجهود كبير وأعمال ليلية من المرشد .

٤ - قد يصبح عقد الإجتماع غاية فى حد ذاته بدلا من العمل على تحقيق الغرض الاساسى من الإجتماع .

الرحلات الإرشادية

Extension Tours

تعتبر الرحلات من الطرق الإرشادية الهامة للاتصال بالجماعات إذ عن طريقها تتمكن مجموعة من جمهور المسترشدين تحت أشراف المرشد الزراعى من التجمع والانتقال سويا للاطلاع ومشاهدة والوقوف على نتائج تبنى الأساليب الزراعيه المستحدثه فى مواقع تنفيذها الحقيقية ، أو لتمكين الزراع من زيارة إحدى محطات التجارب الزراعيه ، أو إحدى القرى النموذجية ، أو إحدى المزارع أو البساتين الناجحه للتعرف على ما يجرى بها وأسباب نجاحها ، أوزيارة أحد المعارض الزراعيه ، أو أحد الأماكن الهامة من الناحية التاريخيه أو الناحية الثقافية .

ولكي تحقق الرحلات الإرشادية الأغراض المرجوة منها ، فإن ذلك يتطلب توفير مقومات النجاح لها ومن الأشياء التى ينبغي مراعاتها فى هذا المجال ما يلى :

١ ـ **تحديد الغرض والتخطيط للرحلة** : وفيها يحدد بوضوح الغرض من الرحلة ، وتحدد الأمكنة التى ستزار ، والأشياء المراد رؤيتها أو تعلمها ، وأيضا تحديد تكوين المجموعة ، وينبغى أن يناقش المرشد مع الأعضاء المشتركين فى الرحلة جميع التفصيلات المتعلقة بها ، كذا الاتصال بالجهات المزمع زيارتها وأخذ التصاريح اللازمة . وتشتمل هذه الخطوة أيضاً على إعداد برنامج مكتوب بخطة الرحلة شاملا مواعيد وأمكنة الزيارات ، طريقة الانتقال، الاقامة وغير ذلك من الترتيبات التى ستتضمنها الرحلة .

٢ ـ **أثناء الرحلة** : يجب أن تتاح الفرصة أمام كل مشترك فى الرحلة ليرى ويسمع ويناقش كل ما يعرض عليه فى أماكن الزيارة ، وينبغى أيضاً تخصيص وقت من الزيارة لتوجيه الأسئله والاستفسارات . ومن المستحسن تجنب أزدحام وحشد برنامج الزيارة بأشياء كثيرة ، وربما يفيد فى إجراء الزيارلت أن تنقسم المجموعة الكبيرة الى مجموعات صغيرة فى العدد مع تعيين مسئول عن كل مجموعة من أفرادها على أن يجتمع جميع الأعضاء بعد الزيارة لمناقشة ما شاهدوه .

٣ ـ **المتابعة** : تشجيع أعضاء الرحله على تقييم الرحله سواء من حيث طريقة تنظيمها أو ما حققته من نتائج وآثار ، مع ملاحظة حفز الزراع على تنفيذ ما شاهدوه واقتنعوا به أثناء الرحله .

مميزات الرحلات :

١ ـ طريقة ممتازة فى إقناع الزراع لأنها تتيح أمامهم الفرصة للالمام ومشاهده نتائج تبنى الأفكار والأساليب الزراعية المستحدثة فى مواقعها الحقيقية ، فضلا عن تزويدهم بالخبرات والمعارف والمهارات المفيده .

٢ ـ تحفز وتعمل على إثاره اهتمام الزراع للاخذ بالأساليب والأفكار الزراعية العصرية فى جو غير رسمى .

٣ ـ تعمل على توسيع آفاق المشتركين فيها وتزيد من ثقافة ومعارف الناس .

٤ ـ تساعد فى تنمية علاقات طيبة وفهم أفضل بين المشتركين فيها بعضهم ببعض وأيضا بينهم وبين المرشد الزراعي .

٥ ـ تساعد فى اكتشاف وتنمية القيادات المحلية .

قصور الرحلات :

١ ـ مكلفة وتتطلب وقت ومجهود كبير فى التخطيط والإعداد لها .

٢ ـ صعوبة تحديد مواعيد وترتيبات يتفق عليها جميع من يشترك فى الرحلة .

٣ ـ إذا أسيء تخطيطها أو تنفيذها فقد يترتب على ذلك نتائج عكسية .

يوم الحقل

Field Day

هو عبارة عن اجتماع يحضره ممثلين عن الزراع والقادة المحليون وممثلين عن المؤسسات والهيئات الزراعية أو الريفية بالمنطقة . وهذا الاجتماع يعقد بناء على دعوة من جهاز الارشاد الزراعي بالمنطقة لزيارة أحد المزارع الناجحة أو إحدى محطات التجارب الزراعية القريبة .

وغالبا ماتتضمن هذه الدعوة تمضية يوم كامل بالمحطة أو المزرعة المختارة ليتعرف الزراع بأنفسهم عن كيفية إجراء التجارب والبحوث ، وكيف تطبق نتائج الأبحاث . أو إبراز مزايا وتفوق الاساليب الزراعية العصرية عن الاساليب التقليدية . وعادة ما يقوم بالشرح والايضاح مجموعة من الاخصائيين الزراعيين . وبعد ذلك يجتمع الحاضرون حيث تلقى عليهم محاضرات مبسطة تتاح بعدها الفرصة أمام الزراع للسؤال أو الاستفسار عن أى شيء يعن لهم .

وعادة ما تنظم إجتماعات « أيام الحقل » لعدد صغير نسبيا من الزراع أو القادة الريفيين المحليين على أمل أن يقوم هؤلاء بسرد ما شاهدوه وسمعوه وتعلموه على زملائهم .

مزايا الطريقة :

١ ـ يعتبر يوم الحقل ذو اهمية كبيرة من الوجهة الإرشادية حيث يستخدم به العديد من طرق الارشاد كالاجتماعات والايضاح العملى بالمشاهدة أو بعرض النتائج وكذا إستخدام الكثير من الوسائل والمعينات السمعية والبصرية.

٢ ـ الفائدة التى تعود على الزراع من قيامهم بمشاهدة حقول الأبحاث ومحطات التجارب الزراعية ومقابلة رجال البحث الزراعى العلمى وتوجيه الأسئلة لهم ومناقشتهم .

٣ ـ تحفز الزراع وتدفعهم نحو تنفيذ والأخذ بالتوصيات الارشادية والأساليب الزراعية المحسنة.

ومن أبرز قصورها أنها تحتاج إلى ترتيبات معينة وتخطيط جيد بالإضافة إلى أنها مكلفة نسبيا .

ثالثا : طرق الإتصال بالجماهير

Mass-Media Methods

تمهيد :

بالاضافة إلى طرق الاتصال بالأفراد وطرق الاتصال بالجماعات توجد طرق الاتصال بالجماهير والتى تمكن رجال الإرشاد من زيادة فاعلية مجهوداتهم التعليمية. المطبوعات الارشادية بأنواعها المختلفة ، والخطابات الدورية والبرامج الاذاعية التليفزيونية والمعارض والملصقات ، كلها طرق إتصال جماهيرية ولكنها تعمل

فى نفس الوقت على تدعيم وتعضيد طرق الاتصال الفردى والجماعى . ومن خلال طرق الاتصال بالجماهير يمكن نشر المعلومات والأفكار الزراعية المستحدثة إلى جماهير كبيرة ومتباينة من الزراع . وذلك دون أى قيود أو ترتيبات خاصة أو إمكانيات كبيرة . ومع إن كثافة الاتصال والجهود التعليمى الذى يحدث من خلال طرق الإتصال بالجماهير يعتبر أقل نسبيا ، إلا أن الاعداد الكبيرة من الناس الذى تيسر هذه الطرق الإتصال بهم بالإضافة إلى إنخفاض التكاليف يتغلبان على نقص كثافتها . هذا بالإضافة إلى صلاحية بعض طرق الإتصال بالجماهير فى توعية وتثقيف وتوجيه الزراع فى حالات الأزمات أو الظروف الطارئة كحثهم مثلا إلى مضاعفة مجهوداتهم لمقاومة آفة معينة أو اتخاذ إجراءات معينة لوقاية مزروعاتهم .

أما عن مدى تأثير طرق الاتصال بالجماهير فقد أوضحت نتائج (١) إحدى الدراسات التى أجريت بالولايات المتحدة الأمريكية على أن هذه الطرق تحقق حوالى ٣٧,٥ ٪ من المجموع الكلى لتأثير طرق الارشاد وهى بذلك تتفوق فى التأثير على كل من طرق الاتصال الفردى والجماعى ، ومن ذلك يمكن استنتاج أهمية الدور التى تلعبه طرق الاتصال الجماهيرية . على أنه ينبغى أن ندرك أن تأثير وكفاءة هذه الطرق الجماهيرية تتفاوت من مجتمع لآخر ، ومن ثقافة لأخرى ، وعموما فان طرق الاتصال بالجماهير تزيد فى فاعليتها وكفاءتها الارشادية فى المجتمعات المتقدمة عنها فى المجتمعات النامية أو المتخلفة .

ومن طرق الاتصال بالجماهير الشائعة الخطابات الدورية ، والمطبوعات الارشادية ، والراديو ، والتليفزيون ، والملصقات والمعارض . وفيما يلى سنتناول كل من هذه الطرق بشىء من التفصيل .

---

(١) لنكولن كلسى وكانون هيرن — الارشاد الزراعى — مرجع سابق — ص ص ١٧٩ — ١٨١ .

الخطابات الدورية

Circular Letters

تعتبر الخطابات الدورية نوع من المكاتبات المنتظمة التي يوجهها المرشد إلى جمهور المسترشدين. وتستعمل في حمل وتوصيل رسالة إرشادية معينة وذلك لأكبر عدد ممكن من جمهور الزراع. وعموما تستخدم الخطابات الدورية أما لاعلام الزراع أو تذكيرهم ببعض الأمور أو الأنشطة التي سوف يجرى تنفيذها في المنطقة مثل إقامة معرض أو عقد إجتماع إرشادى أو خلافه. ويمكن أن تستعمل الخطابات أيضاً في توصيل رسائل محددة للزراع عن موضوع زراعى معين أو تنبيه الزراع عن فكرة أو أسلوب زراعى جديد. وتعتبر الخطابات الدورية طريقة سريعة فعالة ورخيصة نسبياً في حث الزراع على تبنى الأفكار والأساليب الزراعية المستحدثة التي يعمل الارشاد الزراعى على إدخالها وإقناع جمهور الزراع بتطبيقها.

خطوات التنفيذ:

١ — يحدد الغرض من الخطاب الدورى وكذا تحدد فئة الزراع الذين يراد الوصول إليهم عن طريق الخطاب الدورى:

في هذه الخطوات ينبغى أن نتساءل ما هو الغرض من الخطاب — هل هدفه هو حث الزراع إلى فعل شىء ما، أو لزيادة معارفهم أو لتنمية وإثارة انتباههم أو لتغيير إتجاهاتهم تجاه شىء ما ... الخ.

٢ — تخطيط الخطابات الدورية:

وهنا ينبغى أن يؤخذ في الاعتبار أن يخدم الخطاب لغرض هام ومحدد، وأن ترسل في الوقت المناسب، ويهتم بموضوع أو مشكلة تهم جمهور الزراع في

المنطقة . وتتناول خطوة التخطيط كذلك تحديد عدد الخطابات الدورية التي يلزم إرسالها بالنسبة لموضوع معين أو مشكلة معينة وتحديد التواريخ المحتملة لارسالها. كما تتناول هذه الخطوة إعداد قائمـــة بأسماء وعناوين الزراع المراد وصول الخطابات اليهم.

٣ ــ كتابة الخطابات وإعداد النسخ اللازمة منها وتوزيعها على الزراع :

ويراعى فى كتابة الخطاب الدورى أن يكون جذاباً ملفتا للنظر والانتبـاه ، ولا بأس من استعمال الرسوم أو الصور أو الكاريكاتير ويراعى طبعـه على ورق مناسب ويركز على الهـدف أو الغرض من إرساله مستعملا أسلوبا سهـلا مبسطاً وواضحا ومباشراً .

ويذكر كل من كلسى وهـيرن (1) Kelsey and Hearne أن العنـــاصر الأساسية للخطاب الدورى هى :

١ ــ تحية مناسبة .
٢ ــ مدخل يثير إهتمام القارىء .
٣ ــ موضوع الرسالة مصاغ بطريقة تبرزه وتحمس على تبنيه أو اتباعه .
٤ ــ خاتمة تحفز المزارع على العمل الفورى .

مزايا الخطابات الدورية :

١ ــ يمكن أن تصل الى جمهور كبير من الناس بسرعة وبتكاليف منخفضة نسبيا.

---

(1) Kelsey and Hearne, Cooperative Extension Work, op. cit., p. 326.

٢ - تحوى معلومات وأحبار تهم الزراع أو على الأقل فئة منهم ، بالإضافة الى أنه يمكن الاحتفاظ بها للرجوع اليها عند الحاجة

٣ - تلائم وتناسب مجالات ومواضيع زراعية متعددة .

٤ - تعضد وتزيد من فاعلية وكفاءة الطرق الإرشادية الأخرى

قصور الخطابات الدورية :

١ - تتطلب معدات خاصة قد يصعب توافرها ، وموظفين إداريين مهرة يندر وجودهم فى معظم المكاتب الارشادية .

٢ - تفشى الأمية على نطاق واسع بين جمهور الزراع يحد من استعمالها وانتشارها والاستفادة منها .

٣ - تكرار استعمالها قد يؤدى إلى قلة الاهتمام بها من قبل جمهور الزراع .

المطبوعات الأرشادية

Extension Publications

تعد المطبوعات من أهم طرق الاتصال الجماهيرية وتضم المطبوعات الارشادية كل ما إعتمد على الكلمات المكتوبة فى توصيل الرسائل الإرشادية للزراع . وبالرغم ما للكلام المكتوب أو المطبوع من تأثير كبير على النفس وبميل الناس بصفة عامة إلى تصديقه ، إلا أن قيمة وفاعلية هذه المواد فى وضعنا الحالى تعتبر محدودة نسبياً نظراً لارتفاع نسبة الأميه بين الزراع وهو الوضع الذى يؤمل تغييره بالتوسع فى برامج محو الامية وتعليم الكبار والتى ستعمل بدورها على زيادة فاعلية المطبوعات كطريقة ارشادية هامة

والمطبوعات الارشادية من حيث وقت إصدارها قد تكون دورية أو غير

دورية ، ومن حيث نوعها قد تكون فى شكل نشرة خفيفه — أو نشره فنية — أو مجلة إرشادية - أو نشرة ارشاديه أو تقارير الخ ... ولكل منها غرض معين . وعموما فان الغرض من إصدارها هو توصيل مادة أو موضوع معين إلى جمهور الزراع ، خاصة للفئة التى تستطيع منهم فهم واستيعاب مايجيء فيها .

الخطوات الرئيسية فى تنفيذ المطبوعات الأرشادية (النشرات والمجلات) :

من المعروف أن كتابة وإخراج النشرة أو المجلة فن كبير يحتاج من القائمين عليها دراية عميقة ودقه متناهية فى اختيار الموضوعات التى تنشر فيها ، بحيث يكون الموضوع جديدا محدداً ومفيداً يقدم لجمهور القراء معلومات وحقائق يعتقد أنهم فى حاجة اليها ، ويمكن تلخيص الخطوات الرئيسية فى تنفيذ المطبوعات الارشادية فى ثلاث خطوات هى التخطيط ، التحرير والأخراج ، والتوزيع :

١ - مرحلة التخطيط للنشرة أو المجلة وتتضمن مايلى :

ا - تحديد الغرض من اصدار النشرة أو المجلة مع تحديد نوع النشره .

ب - تحديد نوع الجمهور الذى سيستفيد من النشرة أو المجلة .

حـ - تحديد نوع المعلومات التى ستتضمنها النشرة أو المجلة .

٢ - مرحلة تحرير النشرة واخراجها :

وهنا ينبغى توضيح ما إذا كانت النشرة ستعتمد على الكلمات فقط أو الكلمات والصور معا - وينبغى على محرر النشرة أو المجلة أن يختار الاسلوب المناسب لجمهور القراء ، وأن يصيغ موضوعه صياغة جيدة ودقيقه .

وبعد الفراغ من كتابه النشرة أو المجلة يعهد بها إلى الفنيين فى الاخراج حتى تخرج فى القالب الجذاب الذى يزيد من إقبال جمهور الزراع على اقتنائها وقراءتها.

٢ ــ مرحلة التوزيع :

وفيها يراعى وصول النشرة أو المجلة فى النهاية إلى الزراع الذين صدرت المجلة أو النشرة من أجلهم . ولكى يتحقق ذلك فإنه يجب أن يتم توزيع النشرات أو المجلات بطريقة منظمة وحسب خطة مدروسة ، لا أن يتم بالطريقة العشوائية المرتجلة ، فليس من المهم إطلاقاً عدد النشرات الموزعة ، بل المهم هو عدد القراء الفعليين لها ومدى استفادتهم منها .

مميزات الطريقة :

١ ــ الناس عموما تميل إلى تصديق كل ما هو مكتوب أو مطبوع .

٢ ــ تعد مصدراً موثوقا به للمعلومات .

٣ ــ يمكن قراءتها فى أوقات الفراغ ويمكن أيضاً الرجوع إليها فى أى وقت .

٤ ــ تكمل وتعضد وتزيد من فاعلية الطرق الأخرى مثل البرامج الإذاعية والتليفزيونية والاجتماعات .

٥ ــ عادة ما تكون البيانات والمعلومات المنشورة بها محددة ومنظمة مما يعمل على سهولة فهمها واستيعابها .

٦ ــ تفيد فى عملية تبنى الأساليب والأفكار الزراعية العصرية بتكاليف منخفضة نسبياً .

قصور الطريقة :

١ ــ غير مناسبة للاتصال بالزراع الأميين أو محدودى التعليم منهم .

٢ ــ تتطلب باستمرار تجديد ومراجعة حتى تساير أحدث نتائج البحوث العلمية .

٣ — المعلومات والبيانات المنشورة غالباً ما تأخذ الصبغة العامة ، لذا فقد لا تلائم الظروف المحلية فى منطقة معينة .

٤ — طريقة غير شخصية للاتصال وتبعا لذلك فهى تفتقر إلى تأثير الاتصالات الشخصية .

٥ — تلقى الكلمة المكتوبة منافسة قوية من وسائل الاتصال الأخرى .

٦ — تتطلب مجهوداً كبيراً فى التخطيط والتحرير بالإضافة إلى صعوبة التوزيع.

٧ — يغفل الكثير من الكتاب مستوى تعليم القارىء الموجهة إليه النشرة أو المجلة ومدى إلمامه باللغة ومدى قدرته على تفهمها ، وهى كلها أمور تنفر القارىء من القراءة .

الراديو

Radio

تحتل الإذاعة مركز الصدارة كوسيلة أعلام جماهيرية تصل إلى أعداد كبيرة من الناس فى أى وقت وبأقل التكاليف . وقد تضاعفت أهمية الإذاعة فى وقتنا الحاضر بعد الانتشار الواسع النطاق لأجهزة الراديو الترانزستور . ومن وجهة النظر الارشادية تعتبر البرامج الإذاعية الزراعية وسيلة هامة من وسائل إرشاد الجماهير يستمع إليها عدد كبير من الزراع وأسرهم . ومن المعروف أن أهل الريف على اختلاف مستوياتهم يحبون الراديو وكل ما يذاع فيه بدرجة كبيرة ويرجع السبب فى ذلك لأن الراديو يعتبر مصدراً للترفيه والأخبار والمعلومات .

وفى جمهورية مصر العربية أصبحت الإذاعة من أهم وسائل إرشاد الزراع عن طريق ما يقدم فيها من برامج إرشادية عديدة . أما عن المواضيع التى يمكن أن تتضمنها برامج الإذاعة الارشادية فهى كثيرة ومتنوعة فقد تشتمل على :

تعريف الزراع بالقوانين واللوائح الزراعية والفائدة التى ستعود عليهم من احترامها وتطبيقها ، التطبيق الناجح من قبل الزراع لنصائح وتوصيات الارشاد الزراعى والنتائج التى حصلوا عليها ، البرامج الارشادية، شرح السياسة الزراعية، العمل على تغيير اتجاهات وعادات الزراع نحو التمسك بالقديم والتشكك فى الجديد ، الرد على أسئلة واستفسارات الزراع ، توعية الزراع لمواجهة المشكلات الطارئة وذلك بتوجيه أنظارهم إليها وتزويدهم بالإرشادات المناسبة فى أسرع وقت ممكن .

وإذا كان الوصول إلى أهل الريف قد أصبح سهلا وميسورا عن طريق الاذاعة ، فواجبنا هو إعداد البرامج والموضوعات الإذاعية الارشادية بطريقة تيسر للمزارع العادى فهمها واستيعابها وبالتالى تنفيذها .

ومن الوسائل التى تجعل الاذاعة الارشادية ناجحة ما يلى :

١ — اختيار الموضوع المناسب لإذاعته فى الوقت المناسب .

٢ — ينبغى أن تكون الاذاعة فى مواعيد محددة ومعروفة إذ أن البرنامج الذى يقدم بانتظام يبعث على التعود المنتظم للاستماع .

٣ — أن تقدم مثل هذه البرامج فى الفترة المسائية حتى يتمكن جميع أفراد الأسرة الريفية فى الاستماع لما يقدم فى هذه البرامج .

٤ — استعمال لغة بسيطة وسهلة وواضحة .

٥ — تركيز الموضوع وفى نفس الوقت توفيته بالفكرة والمعلومات المطلوب نشرها وإذاعتها .

٦ — ينبغى ألا يقتصر عرض المواد أو الموضوعات الإذاعية على الأحاديث ومجرد إلقاء المعلومات ، وإنما يجب التنويع فيمكن عرض وتقديم المواد فى صورة تمثيليات أو فى شكل ندوات أو مناظرات ... الخ .

٧ — أن يتضمن البرنامج بعض الفقرات الترفيهية القصيرة وأن أمكن موعظة دينية .

٨ — تخصيص جزء من وقت البرنامج للرد على أسئلة الزراع واستفساراتهم .

٩ — العمل على إشراك الزراع والقادة المحليين فى البرامج المذاعة حيث أن هذا من شأنه أن يضفى عليها بعض الجوانب الواقعية .

مميزات الطريقة :

١ — يمكن عن طريق الإذاعة الوصول إلى أكبر عدد ممكن من الناس بأسرع وقت ممكن وبأقل التكاليف .

٢ — توعية الزراع ولفت أنظارهم لمواجهة الظروف الطارئة .

٣ — يمكن عن طريق الإذاعة الوصول إلى قطاع كبير من الزراع ممن يعيشون فى مناطق أو قرى نائية مما يتعذر الوصول إليهم بأى من الوسائل أو الطرق الارشادية الأخرى .

٤ — وسيلة فعالة وملائمة للاتصال بمن لا يستطيعون القراءة والكتابة وبالتالى يتعذر عليهم الانتفاع من الارشادات المكتوبة .

٥ — يمكن إشراك الزراع والقادة المحليين فى تقديم بعض فقرات البرنامج مما يضفى عليه نوع من الواقعية .

قصور الطريقة :

١ — عدم توافر المحطات الاذاعية المحلية وبالتالى يصعب إعداد برامج تناسب وتلائم المناطق المختلفة .

٢ — قد ينصب إهتمام الزراع على البرامج الترفيهية ـ إهمال الاستماع إلى البرامج الإذاعية الارشادية .

التليفزيون

Television

يعتبر التليفزيون من الوسائل التعليمية العصرية التى أستخدمت بنجاح كبير فى أعمال الإرشاد الزراعى فى الدول المتقدمة ، وفى نفس الوقت يعد أكثر وسائل الاتصال الجماهيرية فاعلية وتأثيرا . ويمتاز التليفزيون عن الراديو بكون الصوت يخرج مدعما بالصورة وهذا يتيح الشاهد فرصة استخدام حاستا السمع والبصر مما يزيد كثيرا فى سرعة وفاعلية تعلمه .

ويمكن أن يكون التليفزيون وسيلة تعليمية إرشادية فعالة لاسيما إذا أستخدم فى التجارب التوضيحية وإبراز تفوق الأساليب الزراعية العصرية بالنسبة للاساليب التقليدية.هذا بالاضافة إلى إعلام وتوعية الزراع عن الأفكار والأساليب الزراعية المستحدثة بأسلوب واضح وبصورة مقنعة مع إثارة حماس الزراع وحفزهم على تبنيها .

وكل ما سبق ذكره ومراعاته بالنسبة للبرامج الإذاعية الارشادية ينبغى أن يراعى بالنسبة للبرامج التليفزيونية ، وبالإضافه إلى ذلك ينبغى فى تصوير البرامج التليفزيونية العناية بابراز وبيان الفكرة المراد إيضاحها .

مزايا التليفزيون :

١ — يعتبر أقرب وسائل الاتصال بالجماهير من طرق الاتصال المباشر والذى يتم وجها لوجه .

٢ — المشاهد للبرامج التليفزيونية يستخدم حاستا السمع والبصر فى وقت واحد وهذا يزيد كثيرا من فاعليتها فى عملية التعلم .

٣ — يمكن التحكم فى سرعة عرض الأشياء مما يمكن من التركيز على النقاط الهامة أو العمليات الرئيسية .

٤ — يمكن عرض العمليـــات أو الاحداث التى تستغرق وقتا طويلا فى مدة قصيرة .

٥ — وسيلة فعالة فى حث واقناع الزراع بتبنى الافكار المستحدثة .

قصور التليفزيون :

١ — بالنسبة لجمهورية مصر العربيـة فإن فائدة التليفزيون بالنسبة للارشاد الريفى بصفة عامة ما زالت محدودة للغاية نظرا لقـلة إنتشاره فى القرى فى الوقت الحاضر على الأقل .

٢ — كثير من الزراع قـد يفضلون مشاهدة البرامج الترفيهية عن البرامج الزراعية .

٣ — إعداد وتجهيز البرامج التليفزيونية الارشادية يحتاج لوقت وجهد وأموال كثيرة ومهارات خاصة فيمن يقومون بتقديمها .

الملصقات

Posters

كثيرا ما تصنف الملصقات كطريقة إرشادية مستقله ولو أنه فى بعض الأحيان تستخدم كوسائل معينة فى توصيل رسالة إرشادية محددة. والملصق عبارة عن لوحة مصورة من الورق مقاس ٥٠ × ٧٠ سم أو أكبر وعادة ما يكتب عليه عبارة أو جملة قصيرة يراعى فيها البساطة والوضوح والجاذبية . ويعلق الملصق فى الأماكن العامة التى يكثر تردد الناس عليها أو على جوانب الطرق الرئيسية . ويصمم الملصق بحيث يجذب إنتباه المارة عن فكرة أو موضوع معين وتحميسهم لتعضيد هذه الفكرة أو لتمكينهم من الحصول على معلومات موجزه تتعلق بموضوع ما أو لحفزهم وحثهم على تنفيذ شيئا ما .

خطوات تنفيذ الطريقة :

١ ـ التحديد الدقيق للجمهور المراد الوصول اليه عن طريق الملصق ، وكذا تحديد موضوع أو فكرة الملصق بوضوح ، وأيضا تحديد الشىء المطلوب من الناس تنفيذه أو القيام به .

٢ ـ تكتب العباره أو الكلمات والصور التى تعبر عن الرسالة الإرشادية ببساطة ووضوح .

٣ ـ توضع الرسالة فى عبارة موجزة وواضحة ومعبرة ، مع توضيح الفكره الرئيسية عن طريق الرسوم والصور ، مع الأخذ فى الاعتبار أن تكون الكلمات والرسوم مصممة بطريقة جذابه تسترعى إنتباه المارة من نظرة واحدة سريعة .

٤ ـ تنفيذ الملصق ، ومن الاعتبارات التى ينبغى مراعاتها فى إعداد وتنفيذ ملصقات جذابة ناجحة ما يلى

أ - استخدام الألوان الزاهية والمتناسقة فى توضيح وإبراز الفكرة وذلك لإثارة انتباه ولفت نظر جمهور المسترشدين .

ب - اشتمال الملصق على فكرة واحدة يسهل استيعابها بمجرد النظر اليها .

حـ - يراعى أن تكون الكلمات مختصره وواضحة والعبارة موجـــزة حتى يتمكن المارة من فهم الرسالة فى لحظة عابرة .

د - ينبغى أن يحث الملصق الجمهور على اتخاذ خطوة ايجابية .

هـ - أن يصدر الملصق عن جهة رسمية يثق الناس فيها .

واذا ما أريد من الملصق نسخ كثيره فإنه يمكن إعدادها عن طريق الطباعة بالحرير أو الطباعة بالاوفست ، أما اذا أريد عدد قليل منها فيمكن أن يقوم بإعدادها الفرد نفسه أو فنان .

مميزات الطريقة :

١ - تعضد وتزيد من فاعلية الطرق الارشادية الأخرى .

٢ - طريقة مفيدة فى جذب انتباه وتنبيه جمهور الزراع نحـــو الأفكار والأساليب الزراعية المحسنة ، أو حث الزراع للقيام بإجراء ما ، أو تحذيرهم من أضرار آفة زراعية معينة ... الخ .

٣ - يمكن أن تصل الرسالة الإرشادية إلى أعداد كبيرة من جمهور المسترشدين بتكاليف رخيصة .

٤ - يمكن انتاجها محليا بتكاليف معقولة .

قصور الطريقة :

من أهم قصور هذه الطريقة أن يدب الملل إلى نفوس المسترشدين من رؤية نفس الملصق فى مواقع متعددة . كما أن المبالغة فى استعمال أو الاعتماد على الملصقات قد يتأتى عنه نتائج عكسية تتمثل فى اتخاذ الناس مواقف ضد الفكرة أو التوصية الواردة فيها .

المعارض

Exhibits

تعتبر المعارض من الطرق الإرشادية الجيدة والتى ثبت نجاحها فى كثير من دول العالم ، والمعرض عبارة عن عرض منظم للنماذج والعينات والرسوم التوضيحية والبيانات والملصقات وغيرها والتى تعرض على جمهور الزراع بقصد التأثير فيهم وبالتالى تغيير سلوكهم . ويمكن عن طريق المعارض أن يلمس الزراع بأنفسهم مدى التقدم الحادث فى شتى المجالات الزراعية والتعرف على كل ما هو جديد أو مستحدث فى الزراعة ، وفى اطلاعهم على النتائج الطيبة التى يمكن الحصول عليها فى حالة الأخذ وتطبيق الافكار والأساليب الجديدة ، هذا بالاضافة إلى أن المعارض تعمل على خلق روح المنافسة بين الهيئات أو الأفراد المشتركين فيها . مما يؤدى فى النهاية الى جودة واتقان العمل والانتاج .

وعادة ماتقام المعارض الزراعية المركزية على المستوى القومى ، أما المعارض الزراعية الاقليمية والمحلية فإنها تقام بعواصم المحافظات أو المراكز وعادة يساهم فى اقامة مثل هذه المعارض جهاز الارشاد الزراعى والهيئات الزراعية المختلفة . والقصد من إقامة هذه المعارض هو إبراز نواحى النشاط الزراعى سواء أكان على مستوى الجمهورية أو المحافظة أو الاقليم ، مع إتاحة الفرصة أمام جمهور

الزراع للوقوف على كل ما هو جديد أو مستحدث فى الزراعة وكل ما يتعلق بها ونشر الوعى الزراعى السليم بينهم . وللحصول على أكبر إستفادة ممكنة من إقامة المعارض الارشادية الزراعية ينبغى مراعاة ما يلى :

١ - تحديد الأهداف الرئيسية من إقامة المعرض .

٢ - تخطيط المعرض وإعداده بمعنى إختيار الأدوات اللازمة للعرض والمكان المناسب وكذا الاعلان عن المعرض ومكانه وموعده والهدف من إقامته .

٣ - أن يقسم المعرض إلى أقسام منطقية تتمشى مع طبيعة المعروضات .

٤ - كتابة البيانات والاعلانات بخط واضح وعناوين جذابة مع مراعاة الذوق فى اختيار الألوان .

٥ - عمل الدعاية اللازمة لجذب أكبر عدد ممكن من الزراع لزيارة المعرض .

٦ - أن يتواجد فى المعرض من يقوم بعملية الشرح والايضاح سواء من الفنيين أو القادة المحليين .

٧ - تقييم المعرض من حيث تحقيقه للأغراض التى أقيم من أجلها وذلك عن طريق حصر عدد المشتركين فى المعرض والزائرين له ، ومدى تجاوب الزراع وتنفيذهم لما رأوه وشاهدوه فى المعرض .

مزايا الطريقة :

١ - يزور المعرض الكثير من الزراع وهذا يعمل على تدعيم العلاقة بينهم وبين رجال الارشاد هذا بالاضافة إلى أن المعرض يتيح فرصة اللقاء بين الزراع والمسئولين والاخصائيين فيمكن لهؤلاء المسئولين التعرف على مشاكل الزراع والإجابة على أسئلتهم واستفساراتهم .

٢ - تثير المعارض روح المنافسة بما يقـــدم فيها من مسابقات وجوائز الزراع المتمازين .

٣ - تعتبر مصدراً للتعليم والثقافة بجانب كونها مصدراً للترويح والترفيه .

قصور الطريقة :

١ - تتكلف المعارض أموالا كثيرة ، وتتطلب فى إعدادها مجهوداً ووقتا كبيرا .

٢ - تكرار إقامة معرض فى منطقة معينه من عام لآخر يتطلب إحداث تغييرات فى فكرة المعرض وفى طريقة عرض وتقديم المعروضات .

٣ - قد يذهب الناس إلى المعارض أساسا لغرض اللهو والتسلية وهذا بالطبع يتنافى مع الغرض من إقامة مثل هذه المعارض .

المعينات الارشادية السمعية والبصرية

Extension Audio-Visual Aids

تمهيد :

المعينات السمعيـة والبصرية هى تلك الوسائل التى تستعمل حاستا السمع والبصر وتعتمد عليها . وقد دلت نتائج الابحاث على أن الإستعانة بهذه الوسائل فى مجال التعليم والإرشاد الزراعى يساعد بدرجة ملحوظة فى توصيـل الرسائل والمعلومات الإرشادية بكفاءة ووضوح وجاذبية ومايترتب على ذلك من توفير فى الوقت والجهد والمـال . وتتميز المعينات السمعية والبصرية بمقـدرة فائقة على الافهام وخلق جو حسى متبادل بين المرشد الزراعى والمزارع يتم بواسطته ومن خلاله تفهم الكلمات والعبارات والألفاظ المستعملة وبالتالى يتيسر فهم واستيعاب

مضمون الرسالة الارشادية . ولعلنا نتذكر فى هذا المجال القول الصينى المأثور « أن صورة واحدة تغنيك عن عشرة آلاف كلمة » .

ومن المعروف أنه كلما زاد عدد الحواس المستخدمة فى عملية الاتصال كلما زادت كفاءة الاتصال . وتدل نتائج الأبحاث التى أجريت فى هذا المجال على أن الناس يستوعبون ١٠٪ فقط مما يقرأون ، ٢٠٪ مما يسمعون ، ٣٠٪ مما يرون ، ٥٠٪ مما يسمعون ويرون معا ، ٧٠٪ مما يقولونه هم أنفسهم ، ٩٠٪ مما يقولونه ويعملونه بأيديهم . من هذا يتضح أن درجة إستيعاب وتفهم الناس لرسالة معينة يتوقف إلى حد كبير على عدد الحواس المستخدمة فى تلقى أو استقبال هذه الرسالة . فعلى سبيل المثال نجد أن الراديو (صوت فقط) أقل تأثيراً فى السامع من مشاهد التليفزيون (رؤية + صوت) مع العلم بأن محتوى الرسالة واحد فى كلا الحالتين ، ويرجع هذا إلى أن الكلمات المذاعة عن طريق الراديو تحتاج دائما ومهما كانت مبسطة إلى نوع من الترجمة والتفسير حتى يمكن إستيعابها وتفهمها ، أما فى التليفزيون فإن الحال يختلف حيث يقدم البرنامج التليفزيونى فى صورة موضحة يمكن أن يستوعبها العقل مباشرة دون وسيط .

وقد أوضحت نتائج الدراسات [١] التى أجريت فى مجال المعينات السمعية والبصرية فى أنها تساعد الدارس فى :

(١) أن يتعلم أكثر .

(٢) أن يتعلم أسرع .

(٣) أن يتذكر ماتعلمه مدة أطول .

(٤) أن يتعلم بإتقان .

---

(1) Blake, R. and Bates S. Extension Education in Community Development, op. cit. pp. 260 – 276.

وبالإضافة إلى ذلك فتشير نتائج هـــذه الدراسات إلى مزايا أخرى يمكن تحقيقها من الاستعانه بالمعينات السمعية والبصرية فى عمليتى الاتصال والتعلم ومن هذه المزايا ما يلى :

١ — تساعد المعلم أو المرشدفى تنظيم أدواته ومعداته التعليمية بطريقة منسقة .

٢ — تساعد فى تثبيت الأفكار فى أذهان الدارسين لأطول فترة ممكنة .

٣ — تجعل التعلم أكثر واقعية بما يقدم فيها من مواد حقيقية للزراع .

٤ — تتيح للزراع فرصة للتعرف على الخبرات التى تقع خارج محيط مجتمعاتهم .

٥ — تثير اهتمام الدارسين أو الزراع وتجذب انتباههم .

٦ — تنشط وتبعث على التفكير والتأمل والعمل .

٧ — تساعد فى تغيير الاتجاهات ووجهات النظر .

٨ — توضح الأفكار التى يقوم المرشد أو المعلم بتوصيلها أو تقديمها .

٩ — تساعد فى التغلب على الحواجز أو العوائق اللغوية .

١٠ — توفر من الوقت والمجهـــود والتكاليف لأنها تجعـل عملية التعلم أسهل وأسرع .

تصنيف المعينات أو الوسائل السمعية والبصرية :

سبق لنا تصنيف المعينات السمعية والبصرية إلى ثلاث فئات على النحو التالى:

معينات سمعية : وتشمل الراديو والتسجيلات الصوتية سواء على أشرطة أو اسطوانات وكذا التكبيرات الصوتية .

معينات بصرية : وتشمـل الصور الثابتة ـ الصـور ـ الخرائط والرسوم البيانية ـ النماذج والعينات ـ اللوحات الوبرية ـ المتاحف ـ المعارض ـ نوافذ العرض ... الخ .

معينات سمعية بصرية : وتشمل السينما الناطقة — التليفزيون — والتمثيليات ... الخ .

من ذلك يتضح أن هناك أنواعاً مختلفة من المعينات السمعية والبصرية - أى أن مجال الاختيار منها واسع أمام المرشد ، ولكن ينبغى أن يختار منها ما يراه أكثر فائدة وملائمة لجمهور المسترشدين وأكثرها فى نفس الوقت تحقيقاً للهدف . وكما هو واضح من الاستعراض السابق للمعينات السمعية والبصرية نجد أن البعض منها شائع الاستعمال والبعض منها قليل الاستعمال والتداول والشىء المهم الذى يجب التركيز عليه هنا هو أن تختار الوسيلة الأكثر تأثيراً وفائدة . وقد يتبادر إلى الذهن عند استخدام كلمة الوسائل السمعية والبصرية ما يوحى باستخدام الآلات فقط ولكن الواقع هو أن الكثير من الوسائل التعليمية السمعية والبصرية لا تحتاج إلى آلات أو كهرباء بل ويمكن إنتاج الكثير منها فى البيئة المحلية من الخامات المتوافرة وبتكاليف قليلة نسبياً .

اعتبارات عامة ينبغى مراعاتها فى اختيار المعينات السمعية والبصرية :

أولا - من حيث جمهور المسترشدين :

١ — يجب أن تكون الوسيلة أو المعين المستخدم متناسباً مع حجم الجمهور المراد الوصول إليه . فعلى سبيل المثال فإن طريقة الإيضاح العملى بالمشاهدة قد تكون طريقة فعالة لجمهور يصل فى عدده إلى ٢٠ شخص ، ولكن إذا زاد العدد عن ذلك تقل فرص نجاح الإيضاح والاستفادة منه ، ويفضل هنا الالتجاء إلى معينات أخرى مثل الشرائح أو الأفلام .. الخ .

٢ — ينبغى أن تناسب الوسيلة المستخدمة المقدره الاستيعابية والطاقة الذهنية والطبيعية لجمهور المسترشدين مراعين فى ذلك ألا تكون معقدة فتعيق عملية التعلم أو بالغة السهولة مما يسبب الاستخفاف بها .

ثانياً - من حيث الوسيله أو المعين نفسه :

١- يجب أن تكون الوسيلة متناسبة من حيث الحجم مع الجمهور فالمعين البصرى الجيد هو ذلك المعين الذى يتمكن آخر شخص فى القاعة من رؤيته بوضوح .

٢ - أن يكون المعين سهل النقل والتداول والاستعمال .

٣ - جذابية المعين - فالوسيلة الجيدة تستخدم الألوان ولكن يجب عدم المبالغة حتى لا يتسبب عنها تشتيت أذهان الجمهور .

٤ - سهولة الادراك - المعين الجيد هو ذلك يستخدم الالفاظ البسيطة ذات المعنى المحدد الواضح ويستعمل الأشياء المألوفة والمعتادة من قبل الجمهور .

٥ - ينبغى أن يكون المعين بحالة صالحة للعمل ، فضياع أحد أجزائه أو فقده قد يحدث تأثير عكسى من قبل الجمهور فى تشتيت انتباههم ووضع المرشد فى موقف محرج .

٦ - لا يشترط أبداً أن يكون المعين باهظ التكاليف ولكن ينبغى النظر إلى النواحى العملية فى المعين .

٧- ليس هناك ما يسمى بأفضل أو أحسن معين فلكل مزاياه وقصوره فى نفس الوقت ، والمرشد الكفء هو الملم بخصائص وإمكانيات هذه المعينات ، وبالتالى يمكنه اختيار أنسبها لتحقيق الغرض .

ثالثا - من حيث الأهداف التعليميه والمحتوى الدراسى :

يجب أن يختار المعين الذى يتلائم مع الأهداف التعليمية - فالأهداف التى يسعى الإرشاد الزراعى إلى تحقيقها قد تكون لتزويد الزراع بمعارف أو معلومات جديدة أو لتغيير اتجاهاتهم أو إكسابهم لمهارات وخبرات جديدة . وينبغى أيضاً أن يتلائم المعين المستخدم مع طبيعة المحتوى الدراسى نفسه .

رابعاً ـ من حيث المرشد :

١ ـ اختيار المعين الذى يتلاءم مع مهارة المرشد .

٢ ـ إختيار المعين الذى يتوافر المرشد فى البيئة أو مكان عمله .

٣ ـ يمكن للمرشد تصنيع عدد لا بأس به من هذه المعينات من الخامات المتوافرة فى البيئة المحلية .

وفيما يلى سنحاول إعطاء فكرة موجزة عن أهم المعينات الإرشادية السمعية والبصرية مع عدم الخوض فى طريقة تشغيلها أو تركيبها تاركين ذلك لكى يغطى فى الجزء العملى من هذا المقرر .

أولا ـ المعينات البصرية الإرشادية

Extension Visual Aids

وهى تلك الوسائل التى تستعمل حاسة البصر وتعتمد عليها ومن أمثلتها :

١ ـ الأشياء الحقيقية والنماذج والعينات .

٢ ـ اللوحة الوبرية .

٣ ـ الرسوم البيانية والخرائط والأشكال التوضيحية .

٤ ـ الملصقات .

٥ ـ السبورة .

٦ ـ موائد الرمل .

٧ ـ الصور الفوتوغرافية .

٨ ـ الشرائح والأفلام الشريطية .

وفيما يلى سنتناول كل من هذه المعينات البصرية بشىء من التفصيل :

الأشياء الحقيقية والعينات والنماذج

Real Objects, Specimens, and Models

وتعتبر هذه المعينات من أهم الوسائل البصرية والتى يمكن الإعتماد عليها فى نقل صورة واقعية عما ينصح ويوصى به الإرشاد الزراعى وتدعم مايقوله المرشد، كما أنها من أهم الوسـائل التى تستخدم فى المعارض والمتاحف والاجتماعات الإرشادية التعليمية .

ويقصد بالأشياء الحقيقية الأصل الحقيقى الشيء المراد إظهاره وتقديمه لجمهور المسترشدين ، مثال ذلك عرض حشرة حقيقية ضارة أو نوع من الحشائش أو ثمرة نبات معين .. الخ. وتمتاز الأشياء الحقيقية بأنها تحمل عنصر الواقعية بين جنباتها ، لذا فإنها تعتبر أكثر الوسـائل صدقاً فى توصيل معلوماتنا ورسائلنا الإرشادية بصدق وأمانة إلى جمهور المسترشدين .

أما العينات فهى عبارة عن نموذج للأصل تمثله تماماً ، وهى فى الواقع أشياء حقيقية معاملة بطريقة خاصة لحفظها لغرض إستعمالها عند تعذر الحصول على الشيء الحقيقى لاسيما إذا كان إنتاجه موسمياً . ومن أمثلة العينات النافعة فى العمل الإرشادي عينات التقاوى والمخصبات والحشرات .

أما النموذج فهو عبارة عن نسخ الأشياء الحقيقية وقد تكون فى نفس حجم الشيء الحقيقى أو قد تختلف عن الأصل من حيث النسب والمقاييس فقد تكون أصغر أو أكبر فى الحجم منه ، وعادة ما يعمل نموذج للشيء الأصلى عند ما يكون هذا الشيء كبيراً فى الحجم للغاية لدرجة يتعذر معها نقله من مكان لآخر ، أو كان الأصل صغيراً للغاية بدرجة يتعذر معها رؤيته في الموقف التعليمي .

وعموماً فإنه ينبغى فى صناعة مثل هذه النماذج مراعاة الدقة البالغة حتى يأتى النموذج معبراً تماماً عن الأصل.

اللوحة الوبرية

Flannel Board

وهى عبارة عن لوحة عريضة من الخشب أو الكرتون السميك محاطة بإطار خشبي أو ألومنيوم ويغطى أحد وجهيها بقماش وبرى كالقطيفة أو الفانيلا أو الجوخ أو الكستور ليكون بمثابة السطح الذى تلصق عليه المعروضات وعادة ما تعلق هذه اللوحة على حامل . وتستعمل اللوحة الوبرية فى الإجتماعات الإرشادية كوسيله لعرض الصور أو الرسومات المعدة من قبل كما يمكن عن طريقها عرض الموضوع خطوة بخطوة بطريقة فعالة وتمتاز اللوحات الوبرية ببساطة تركيبها وإعدادها ، وسهولة حملها ونقلها من مكان لآخر ، كذا يمكن إنتاجها محلياً بتكاليف بسيطة .

وتتلخص فكرة استعمال اللوحة الوبرية فى أنه يمكن التصاق أى سطحين خشنين ببعضهما دون حاجة إلى أى ماده لاصقة . فمجرد وجود قطعة الوبر أو الصنفرة فى ظهر الصورة أو الشىء المراد عرضه على اللوحة كفيل بتثبيت هذه الصوره أو هذا الشىء على سطح اللوحة الوبرية الخشن . وعند انتهاء التقديم يسهل إزالة المعروضات من اللوحة والإحتفاظ بها للاستعمال مستقبلا .

الرسوم البيانية والخرائط والأشكال التوضيحية

Charts, Maps, and Graphs

الرسوم البيانية والأشكال التوضيحية هى عباره عن أشكال ورسوم هندسية الغرض منها المساعده على توضيح وتوصيل الأفكار والرسائل الإرشادية بطريقة

تعمل على تفهمها من قبل جمهور المسترشدين، وبالإضافة إلى ذلك يمكن استخدامها في المقارنة وإبراز التغييرات أو التطورات التى طرأت مثلا فى إنتاج محصول معين واختلافه من سنة إلى أخرى، أو ظروف الطقس وتغيره من سنة إلى أخرى، أو تكاليف العمل وارتفاعه أو انخفاضه عن السنة السابقة أو السنوات الأخرى .. الخ .

أما الخرائط فهى نماذج مرسومة بمقياس رسم معين للتعبير عن المساحات أو المسافات الأصلية ولتوضيح حقائق معينة بصورة يسهل رؤيتها وتفهمها . ويجب مراعاة تمثيل الخريطة للطبيعة فى مقاييسها والنسب بين مكوناتها .

وعموما فإن الرسوم البيانية والخرائط والأشكال التوضيحية تمتاز بصلاحيتها للاستعمال فى أغلب الظروف، وهى من المعينات البصرية السهلة فى الإعداد نسبياً وقليلة التكاليف فى نفس الوقت، وتستعمل فى تدعيم الطرق والوسائل الإرشادية الأخرى وتزيد من فاعليتها .

الملصقات

Posters

سبق الكلام عنها كطريقة إرشادية، أما فى حالة الاستعانة بها للايضاح فى أحد الطرق الإرشادية الأخرى فإنها تعتبر فى هذه الحالة من المعينات البصرية .

السبورة

Chalk Board

على الرغم من قدم السبورة كمعين بصري، فانها مازالت تحتل مكانة هامة بين المعينات البصرية ويرجع ذلك لإمكانية تواجدها وسهوله إستخدامها

وانخفاض تكاليف انتاجها واستعمالها . ويمكن للمرشد الاعتماد على السبورة في ظروف ومناسبات كثيرة وعلى الأخص فى الاجتماعات الارشادية فى توضيح وشرح كل ما يتعلق بموضوع إرشادى معين . والإستخدام الفعال للسبورة كمعين بصرى جيد يتطلب تطبيق عدة معايير منها : على المحاضر أو القائم بالتدريس عدم الوقوف حائلا بين السبورة ومستمعيه أثناء الكتابة أو الشرح ، وأيضا الكتابة بوضوح وخط ظاهر يسهل قراءته من قبل الجمهور .

موائد الرمل

Sand Tables

وهي عبارة عن موائد كبيرة مفرغة من الداخل ومملوءة بالرمل ، وتستخدم في المتاحف والمعارض لتثبيت النماذج والعينات داخلها .

الصور الفوتوغرافية

Photographs

وهي مسجل مرئى ممتاز لشيء معين فى لحظة معينة . وتعتبر الصور الفوتوغرافية من أهم الوسائل البصرية ذات التأثير الفعال من الوجهة التعليمية . ومن مزايا الصور بوجه عام مقدرتها على جذب الأنظار وإثارة انتباه الناس ، بالاضافة إلى أن الصور توفر الكثير من الوقت والجهد فى التعبير ، أى أنها لغة عالمية لاتحتاج إلى مترجم . كما أنها وسيلة ممتازة للاتصال بالأفـــراد أو جماعة صغيرة من الناس ويمكن الحصول عليها بتكاليف منخفضة نسبياً . كما أنه يمكن استخدامها فى تدعيم وسائل وطرق ارشادية أخرى . ويمكن استخدام الصور أما بمفردها أو عن طريق عرضها بأجهزة عرض خاصة .

الشرائح المصورة والأفلام الشريطية

Slides and Filmstrips

الشرائح Slides هى عبارة عن صور شفافة مأخوذة بأفلام خاصة، وهى أما أن تكون ملونة أو غير ملونة، وللشرائح المصورة نوعان من حيث الحجم: شرائح ذات حجم عادى مقاس ٢×٢ بوصة، وشرائح ذات حجم كبير مقاس ٣¼×٤ بوصة. ويتم عرض هذه الشرائح بواسطة أجهزة عرض خاصة لكل حجم منها تسمى Slide Projectors. وتمتاز صور الشرائح فى جذبها لأنظار الجمهور وامكانية استخدامها فى الاجتماعات الكبيرة ويمكن للمرشد السيطرة على مدة العرض لكل شريحة وأن يبقيها على الشاشة وقتا كافيا إذا استدعى الأمر ذلك، كما أنه يمكن انتاجها محليا بتكاليف منخفضة نسبياً. ومن عيوبها أنه يلزم لعرض هذه الشرائح وجود أجهزة العرض الخاصة بها، بالإضافة إلى ضرورة تفهم المرشد لتركيب وتشغيل هذه الأجهزة، هذا علاوة على أنها لا تصلح لعرض الموضوعات التى تتطلب عنصر الحركة.

أما الأفلام الشريطية Filmstrips فهى عبارة عن سلسلة متصلة من الصور الثابتة الشفافة أو المصورة المنسقة بطريقة منطقية على شريط فيلم مقاس ٣٥ مم يحكى قصة أو يوضح فكرة معينة، وقد تكون الصور ملونة أو غير ملونة، وقد تكون مصحوبة بتسجيل صوتى على اسطوانات أو قد لا تكون مزودة بها. ويتم عرض الأفلام الشريطية بأجهزة عرض خاصة قد تكون نفس أجهزة عرض الشرائح بعد عمل التغييرات المناسبة فى الجهاز، أو استعمال أجهزة خاصة بها تسمى Filmstrip Projectore. هذا ويعتبر الفيلم الشريطى من أكثر الوسائل إقتصاداً فى النفقات وسهولة فى التطبيق والاستعمال. كما يمكن بواسطتها عرض وتقديم موضوع متكامل على مجموعة كبيرة نسبياً من جمهور المسترشدين، إلا

أنه يؤخذ عليها تعذر عرض الشريط إذا تلف منه جـزء وذلك لإعتماد كل صورة على سابقتها ، بالإضافة إلى عدم صلاحيتها للمواضيع التى تتطلب إبراز عنصر الحركة .

ثانياً : المعينات السمعية الإرشادية

Extension Audio Aids

وهى تلك المعينات التى تستعمل حاسة الأذن وتعتمد عليها ومن أمثلتها :

١ ــ البرامج الإذاعية .

٢ ــ التسجيلات الصوتية .

٣ ــ التكبيرات الصوتية .

البرامج الاذاعية

Radio Programs

سبق لنا مناقشة الاذاعة والبرامج الإذاعية كطريقة إرشادية .

التسجيلات الصوتية

Recordings

لا زالت التسجيلات الصوتية غير منتشرة الاستعمال فى العمل الارشادى فى مصر وذلك بالرغم من المزايا الكثيرة التى يمكن الحصول عليها من استخدامها، فبالإضافة إلى الرخص النسبى لأجهزة التسجيل وسهولة استخدام معظمها ، يمكن

عن طريقها تسجيل أى حديث او مناقشة تفيد فى إقناع الزراع أو توعيتهم بالنسبة لطريقة زراعية أو فكرة معينة يسعى المرشد إلى توصيلها إليهم ، ليس هذا فقط وإنما يمكن أيضا إعادة إذاعة هذا الحديث مرة أو مرات أخرى ومسحه أو الاحتفاظ به لإعادة إذاعته فى مناسبات أخرى وذلك إذا كانت المواضيع المسجلة هامة مثل أحاديث الخبراء أو الندوات الارشادية الهامة ، كما يمكن أن تستعمل أجهزة التسجيل فى ترجمة التسجيلات المرافقة للأفلام الأجنبية والتعليق على ماتضمنه الشرائح أو الأفلام الشريطية باللغة واللهجة التى يفهمها الناس وبذا تزداد فاعلية المعينات الارشادية البصرية الأخرى .

هذا وتعتبر الأشرطة المسجلة من أكثر المعينات ملائمة للتدريب والتعليم ويرجع ذلك لمرونتها إذا يمكن تسجيل مادة لغرض معين وإزالتها أو محوها لكى يستعمل الشريط فى مناسبات أخرى . كما يمكن أن ينقل بواسطتها أصوات شخصيات بارزة ومحببة لنفوس أهل الريف واستعمالها فى البرامج الإذاعية الإرشادية .

وللحصول على أفضل النتائج من استخدام التسجيلات الصوتية فى العمل الارشادى ، فان ذلك يتطلب من المرشد الإلمام الجيد بتركيب أجهزة التسجيل وكيفية تشغيلها .

التكبيرات الصوتية

كثيرا ما يحتاج المرشد فى أن يوصل صوته إلى سائر جمهور الزراع سواء كان ذلك فى إجتماع إرشادى أو فى حملة أرشادية أو غير ذلك من المناسبات التى تستدعى الاتصال بأعداد كبيرة من جمهور الزراع . ومن أمثلة أجهزة التكبير الصوتى

الميكرفون أو المكبر العادى ولكن يؤخذ عليه حاجته إلى تيار كهربائى للتشغيل وصعوبة نقله من مكان لآخر ، وقد أنتج أخيرا أنواع أخرى من أجهزة التكبير الصوتى أكثر ملائمة ومناسبة من الميكرفون العادى .

ثالثاً . المعينات السمعية والبصرية الارشادية

Extension Audio-Visual Aids

وهى تلك المعينات التى تستخدم كلا من حاستا السمع والبصر وتعتمد عليهما من أمثلة المعينات السمعية والبصرية التى يمكن الاستفادة منها فى العمل الارشادى البرامج التليفزيونية والأفلام السينمائية الناطقة والتمثيليات .

البرامج التليفزيونية

Television Programs

سبق الكلام عنها كطريقة إرشادية للاتصال بالجماهير .

الأفلام السينمائية

Movie or Motion Pictures

تنفرد الأفلام السينمائية بمزايا متعددة تجعلها فى مقدمة المعينات الإرشادية التى يمكن الاستعانة بها ، ومن أبرز هذه المزايا أنها تركز أنتباه المشاهدين وتزيد عنصر التشويق وتوفر الوقت وتعلم أكثر فى زمن أقل . وتطيل من مدة التذكر . كما أنها وسيلة فعالة فى الإيضاح وتوصيل المعلومات بصورة أكثر واقعية .

وتتوقف نظرية السينما أساسا على ظاهرة تسمى استدامة الرؤيا

Presistence of Vision . ويكفينا هنا أن نذكر أن الفيلم يعرض بواسطة جهاز خاص يسمى Movie Projector الذى يعمل على إبقاء الصورة على الشاشة فترة زمنية وجيزة للغاية تبلغ ١/١٦ من الثانية فى الأفلام الصامتة إلى ١/٢٤ من الثانية فى الأفلام الناطقة فعند تتابع صور الفيلم بسرعة يخيل للمشاهد أنها صور متحركة مع أنها فى الحقيقة مجموعة من صور سريعة مستقلة ثابتة أى أنه يتعرض لما يسمى « بخداع البصر » .

هذا ويعتمد نجاح الأفلام السينمائية فى الحقل الارشادى على مدى تفهم القائمين بهذا العمل لأصول وقواعد تشغيل الأفلام السينمائية مع مراعاة أن تكون لهذه الأفلام هدف معين تسعى إلى تحقيقه مثال ذلك إبراز مشكلة زراعية معينة أو التركيز على إيضاح خطوات القيام بعملية زراعية . ومن المهم كذلك تنفيذ وإخراج الفيلم بشكل يمكن كل مشاهد له من جمهور الزراع أن يخرج بفكرة واضحة ومفصلة عما جاء فيه .

وعلى الرغم من المزايا التعليمية العديدة للافلام السينمائية الارشادية ، إلا أنه يؤخذ عليها إرتفاع تكاليف إعدادها وقلة أعداد الفنيين المتخصصين فى إخراج هذا النوع من الأفلام .

بعض الطرق والمعينات الإرشادية

التى يتبعها الارشاد الزراعى فى جمهورية مصر العربية

بعد أن استعرضنا الطرق الارشادية والمعينات الارشادية السمعية والبصرية التى من الممكن استخدامها أو الاستعانة بها فى المواقف التعليمية الارشادية يجدر بنا أن نتعرف على الطرق والمعينات الارشادية التى يتبعها الإرشاد الزراعى فى

جمهورية مصر العربية حتى تكتمل صورة فهمنا للمرفق الإرشادى المصرى من الناحيتين التنظيمية والتنفيذية .

أولا - طرق الإيضاح العملى

تولى الإدارة العامة للارشاد الزراعى أهمية وعناية خاصة لطرق الإيضاح العملى ، سواء بالمشاهدة أو بعرض النتائج ، فى تحقيق رسالتها الارشادية باعتبار أن طرق الإيضاح العملى تعتبر أهم الطرق الارشادية وأعمقها أثرا وأسرعها فى نفس الوقت نتيجة ، وتعتمد طرق الايضاح العملى على مبدأ التعلم عن طريق العمل والممارسة Learning by Doing . ويتاح فيها عادة الفرصة أمام جمهور المسترشدين لكى يروا ويمارسوا عمليا كيف تنفذ الأساليب والتوصيات والافكار الزراعية المحسنة ، وأن يتابعوا بأنفسهم تنفيذ العمليات الزراعية المختلفة فى زراعة أى محصول من بدء الخدمة حتى الحصاد أو الجنى ، ثم بعد كل ذلك يرون بأعينهم ويلمسون بأنفسهم النتائج المشجعة التى يمكن الحصول عليها نتيجة لاستخدام الطرق والاساليب المزرعية المحسنة والفوائد المادية التى تعود من أتباعها فيقتنعون عن يقين ومن ثم يبدأون فى تطبيقها فى مزارعهم وحقولهم(١) .

وقد مر إستخدام طرق الايضاح العملى بخطوات تجريبية كثيرة وأخذ صوراً متعددة فى ضوء نتائج البحوث والدراسات التى أجريت بغية التوصل إلى أكثر صور الايضاح العملى تمشيا مع عقلية الزراع والظروف المختلفة والأوضاع

---

(١) عبد الحميد زكى اطفى — القرى الارشادية : تطوير جديد فى أسلوب الارشاد الزراعى — مجلة تنمية المجتمع — المجلد الرابع عشر — العددان الثالث والرابع — ص ص ١٣ - ١٤ .

المحلية . وسنتعرض فيما يلى للتطور والاشكال المختلفة التى أخذتها طرق الايضاح العملى منذ عام ١٩٥٣ وهو الوقت الذى أصبح فيه للارشاد الزراعى جهازاً مستقلا به .

١ ـ الحقول الارشادية الزراعية النموذجية :

أنشأت الدولة الوحدات الزراعية والحقول النموذجية الملحقة بها فى معظم مراكز الجمهورية وكان الهدف من إقامتها استخدامها كوسيلة أيضاح عملية للزراع لبيان كيفية تنفيذالتوصيات الزراعية الفنية وحفز الزراع على تبنيها . وتتراوح مساحة الحقل النموذجى ما بين ٨ ـ ١٢ فدانا ، كانت تزرع به المحاصيل التقليدية التى تشتهر بها منطقة الوحدة الزراعية وتكون الزراعة بالطرق المحسنة والوسائل الحديثة . إلا أن هذه الحقول لم تؤدى الرسالة الارشادية التى أنشئت من أجلها وتحولت مساحات كبيرة منها تدريجيا إلى حقول للتجارب الزراعية تحت إشراف أقسام البحوث الفنية بوزارة الزراعة . ومن أهم الأسباب التى أدت إلى فشلها نظرة الزراع اليها على أنها حقول حكومية تستخدم فيهاإمكانيات غير عادية لا تتوفر لدى المزارع العادى ، هـذا بالاضافة إلى أن عدد هذه الحقول كان محدوداً بشكل لا يتناسب مع عدد الزراع الذين يتطلب الامر إرشادهم ، فضلا عن تواجد هذه الحقول على مستوى المراكز بعيداً عن متناول صغار الزراع .

٢ ـ الحقول المختارة لدى الزراع :

وفى ضوء أوجه القصور سالفةالذكر فى نظام الحقول الارشادية النموذجية ، اتجهت جهود الارشاد إلى اختيار حقول ارشادية لدى صغار الزراع أنفسهم يقومون بزراعتها بامكانياتهم تحت اشراف المرشد الزراعى على أن يساهم

الارشاد الزراعى فى تكاليف الخدمة الآلية والتقاوى المنتقاة والتسميد ومكافحة الآفات الزراعية كنوع من الحوافز وضمانا لتنفيذ التوصيات الزراعية المستحدثة على الوجه المرغوب . هذا وتتراوح مساحة الحقـــل الارشادى من فدان إلى فدانين . وتتلخص الفكرة من إقامة الحقول الارشادية المختارة فى أن تفوق هذه الحقول فى الانتاج الزراعى عن الحقول المجاورة لها والتى لم يتبع أصحابها توصيات الارشاد الزراعى من شأنه أن يدفع أصحابها إلى محاكاة وتطبيق الأساليب والتوصيات الزراعية الحديثه التى طبقت فى الحقل الارشادى .

٣ ـ التجميعات الارشادية :

نظراً لما لاقاه مشروع الحقول الارشادية من نجاح ، اتجهت أنظار خبراء الارشاد الزراعى إلى سياسة التوسع فى المساحات المختارة كحقول ارشادية ومن هنا نشأت فكرة التجميعات الارشادية لحقول مساحتها خمسة أفدنه أو أكثر تشمل عدداً من الحائزين بدلا من حائز واحد كما هو الحال فى طريقة الحقول المختارة . ويتميز نظام التجميعات الارشادية ليس فقط بتفوقها فى المساحة عن الحقول الارشادية وإنما أيضا بقلة معدل الخدمات المادية والعينية المباشرة التى كانت تقدم من قبل لزراع الحقول الارشادية إذ أن فلسفة التجميعات الارشادية كانت تقوم على أساس التركيز فى زيادة الوعى الارشادى السليم وتعليم الزراع كيف يساعدون أنفسهم عن طريق تنفيـــذ التوصيات الزراعية ، وليس عن طريق إمدادهم بالخدمات المادية والعينية بطريقة مباشرة(١) . ولقد لعب نظام التجميعات الارشادية دورا هاما فى زيادة الإنتاج الزراعى ونشر الوعى الزراعى السليم بين الزراع .

---

(١) عبد الحميد اطفى — مرجع سابق — ص ١٦ .

٤ - القرى الارشادية :

نشأت فكرة قيام القرى الإرشادية نتيجة للنجاح الكبير الذى حققته التجميعات الارشادية . وفى الواقع فان نظام القرى الارشادية ما هـــو إلا تطبيق لفكرة التجميعات الارشادية ولكن على نطاق أوسع ، بحيث تشمـل محصولا معيناً فى زمام قرية بالكامل القصد منهـا زيادة قدرة وفاعلية الجهـاز الارشادى فى نشر التوصيات ونتائج البحوث الزراعيه الجديدة بين جموع الزراع . هذا ويمكن إيجاز الأسس التى تراعى فى اختيار القرى الارشادية على النحو التالى (١) :

(١) أن يسبق اختيار القرية الارشادية عملية مسح شامـل للقرية يشترك فيها فريق من خبراء الارشـاد الزراعى بوزارة الزراعة والجامعات مـع الأجهزة التنفيذية والشعبيـة فى المحافظة أو المركـز الذى يتم اختيـــار القرية أو مجموعة القرى فيه .

(٢) يتخذ هذا المسح أساساً للوقوف على ماسوف تحققـه التجربة من تقدم وذلك بمقارنة التكاليف بمعدلات الانتاج . كما يتخذ هذا المسح أساساً فى وضع الخطط المناسبة للنهوض بمجتمع القرية من النواحى الاقتصادية والاجتماعية مستغلين فى ذلك كافة الطاقات والإمكانيات المتاحة بالقرية .

(٣) تحديد نوع وحجـم الاحتياجات الفعلية فى القرية فى مختلف مجـالات الزراعـة .

(٤) تركيز الخدمات الارشادية فى صورة متكاملة فى القرية بمـا يحقق التقدم والنمو فى كافة قطاعات المجتمع بها .

---

(١) نفس المرجع — ص ص ١٦ — ٢٠ .

(٥) أن تكون القرية الارشادية من القرى ذات معدل الانتاج المنخفض أصلا وبصفة عامة عن المعدلات العادية بالمركز الذى تتبعه حتى يظهر أثر التطبيق واضحا بها .

(٦) أن يكون نشاط الجمعية التعاونية بالقرية فى مجال الخدمة العامة ضعيفا أو غير منسق وذلك للعمل على إصلاح الأوضاع بها .

(٧) أن يوافق زراع القرية المختارة على تنفيذ مايطلب منهم من عمليات زراعية بروح تعاونية ، وأن تتوفر لديهم الرغبة الصادقة فى العمل مع المرشد الزراعى .

وتقوم الدولة من جانبها بتوفير الخدمات التالية لزراع القرى الارشادية : التوعية الارشادية الزراعية ، توفير مستلزمات الانتاج فى مواعيدها المناسبة ، توفير الميكنة الحديثة ، توفير التقاوى المنتقاة والشتلات بأسعار التكلفة ، تحديد الاحتياجات السمادية لكل محصول على أساس نتائج تحليل التربة مع تحمل الارشاد الزراعى ثمن الفروق بين ما اعتاد الزراع أن يضعوه وبين المعدلات الموصى بها ، مقاومة الآفات بطريقة جماعية مع تحمل الارشاد تكاليفها خارج برنامج الوزارة ، توفير الطلائق الممتازة والكتاكيت ، إعداد القيادات الريفية المستنيرة ، بالإضافة إلى إرشاد وتوجيه ربات البيوت الريفيات عن طريق المهندسات الزراعيات المدربات إلى كل مايؤدى إلى تطوير حياتهن والنهوض بمستوى أسرهن الاقتصادى والاجتماعى .

وهناك نوعان من القرى الارشادية ، الأولى منها تعرف باسم قرى ارشادية عامة وتختص بالنهوض بأكثر من محصول ، والثانية قرى إرشادية محصولية وفيها يركز جهاز الارشاد الزراعى مساهمته على النهوض بمحصول رئيسى واحد فقط .

وتشير نتائج الدراسات التقييمية التى أجريت فى هذا المجال عن التفوق الواضح فى إنتاجية الفدان فى القرى التى طبق بها هذا النظام بمقارنتها بالقرى المجاورة والتى لم يطبق بها هذا النظام .

٥ — المناطق الارشادية :

كان للنجاح الذى حققه مشروع القرى الارشادية حافزاً للتفكير لتطوير فكرة القرية الإرشادية لتصبح منطقة إرشادية تضم عدة قرى إرشادية متجاورة . وقد بدأت الادارة العامة للارشاد الزراعى فى تنفيذ مشروع المناطق الإرشادية فى عام ١٩٦٩ بمحافظة الشرقية بالنسبة لمحصـــول الأذرة الشامية فى مساحة قدرها ٥٠٠ر٥٠٠ فدان (١) . وتشير النتائج الأولى لتنفيذ هذا المشروع عن نجاحه فى تحقيق الأهداف الذى أقيم من أجلها .

ثانيا : المطبوعات الارشادية

تستعين الادارة العامة للارشاد الزراعى فى آداء رسالتها الإرشادية باصدار العديد من المطبوعات الإرشادية .وفى هذا المجال يقوم قسم النشرات والمطبوعات الذى يتبع مراقبة الوسائل الإرشادية الزراعية باصدار مجله الارشاد الزراعى الشهرية التى تشتمل على كافة الإرشادات التى تهم الزراع سواء فيما يتعلق بالزروع الحقلية أو الحيوانية بما يتناسب مع توصيات الأقسام الفنية وما يتلائم مع العمليات الزراعية أو الحيوانية فى كل شهر ويطبع من هذه المجلة ٠٠٠ر١٥٠ نسخة شهرياً يتم توزيعها على مختلف محافظات الجمهورية وترسل الى الزراع إما عن طريق البريد أو عن طريق مندوبين بالقرى وذلك بمتوسط من ٣٠ — ٤٠ نسخة لكل قرية من قرى

---

(١) أحمد عمر ، خيرى أبو السعود ، طه أبو شعيشع ، أحمد الرافعى (دكاترة) — الارشاد الزراعى : طرقه وبرامجه — دار النهضة العربية — ص ص ٧٧—٧٨ .

جمهورية مصر توزع جميعها على الزراع بالمجان . كما يتولى هذا القسم أيضاً إصدار نشرات إرشادية زراعية متخصصة تتناول معلومات تتعلق بموضوع أو محصول معين يراد النهوض بمستوى إنتاجيته أو نشر زراعته ، ويصدر الإرشاد الزراعى ١٥ نشرة مختلفة سنوياً يطبع من كل منها عدد يتراوح مابين ٥٠ ألف ، ٢٥٠ ألف حسب موضوع النشرة [١] يتم توزيعها أيضاً بالمجان على مختلف محافظات الجمهورية وبالاضافة إلى ذلك تقوم الادارة بإصدار نشرات نوعية أخرى تتناول مشروعات الارشاد الزراعى ومناشطه وتقييم انجازاته . هذا ويقوم الارشاد الزراعى أيضا بالنشر فى الصحف اليومية والمجلات الزراعية خاصة فى نقل التوصيات العاجله أو لتنبيه الزراع الى بعض العمليات الزراعية الخاصة .

وعموما يمكن القول بأن تفشى الأمية بين جمهور الزراع يحولدون الاستفادة المرغوبة من الكلمات المكتوبة بصفة عامة ، بالاضافة إلى مشكلة توزيع مثل هذه المطبوعات وتعذر وصولها إلى أيدى الكثيرمن الزراع فى وقت مناسب للاستفادة الحقيقية منها .

ثالثا ـ الملصقات

يقوم قسم الاعداد الفنى الذى يتبع مراقبة الوسائل الارشادية الزراعية بانتاج ملصقات كبيرة الحجم بمتوسط من ٣ ـ ٥ أنواع يطبع من كل منها ٥٠ ألف نسخة توزع على جميع أنحاء الجمهورية .

رابعا ـ البرامج الريفية فى الاذاعة والتليفزيون

وفى هذا المجال تقوم الادارة العامة للارشاد الزراعى بالاشتراك فى إعداد

---

(١) محمود سويلم ـ طرق الارشاد الزراعى ووسائله ـ وزارة الزراعة ـ الادارة العامة للتدريب ـ الجزء الثامن ـ ١٩٧٢ ـ ص ص ٢٩ ـ ٣٣

البرامج الريفية والزراعية بالإذاعة والتليفزيون . وقد نجحت البرامج الريفية الاذاعية فى نشر وعى زراعى أفضل بين جموع الزراع نظراً لانتشار الراديو الترانزستور على نطاق كبير فضلا عن جودة هذه البرامج . ويذاع حالياً برنامج يومى على موجة اذاعة مع الشعب عدا ما يوجه من برامج اذاعية أخرى مخصصة للزراع من إذاعة الاسكندرية المحلية واذاعة البرنامج العام. أما البرامج الريفية المقدمة عن طريق التليفزيون فما زالت محدودة النجاح لاعتبارات معتددة سلف الاشارة اليها ، ويوجه منها للزراع حالياً ثلاثة برامج أسبوعية يشترك الارشاد الزراعى فى التخطيط لها والمساعدة فى تنفيذها .

خامسا - طرق ووسائل إرشادية أخرى

بالاضافة إلى ما تقدم يقوم جهاز الارشاد الزراعى باستخدام وسائل وطرق إرشادية أخرى فى تحقيق رسالته منها : الحملات الارشادية ، وعقد الاجتماعات والندوات الارشادية ، والزيارات الحقلية ، والخطابات الدورية ، والعروض السينمائية ، وإقامه المكتبات الزراعيه الاقليمية لتوفير مصدر محلى للثقافة الزراعية يكون فى متناول الزراع ويستطيعون من خلاله التعرف على الجديد من الأساليب والأفكار الزراعيه المستحدثه . هذا ويصل عدد هذه المكتبات الزراعيه الاقليميه حتى الآن نحو ١٠٠ مكتبه تتركز بالوحدات الزراعية . وقد إنشئت كذلك المتاحف الإقليمية فى الواحدت الزراعية ويصل عدد هذه المتاحف حتى الآن ٢٥ متحفاً إقليمياً ، يقدم كل متحف منها صورة حيه للبيئة الزراعية المحلية من حيث الحاصلات الرئيسية وأساليب الزراعة المتبعة وعادات وتقاليد الزراع وأهم المشروعات المنفذة بها ومدى مساهمة كل منطقه فى النهوض بالانتاج الزراعى فى مختلف انحاء الجمهورية . ونظراً لندرة الدراسات العلميه التقييميه التى تتناول قياس مدى تأثير وفعاليه كل من هذه الطرق والوسائل تحت الظروف المصرية ، فانه من الصعب الحكم على كفاءتها فى تحقيق الرسالة الارشادية .

الباب الخامس

العاملون فى الإرشاد الزراعى

إختيارهم - الخصال المطلوبة فيهم - تدريبهم - مهامهم الوظيفية

العاملون فى الارشاد الزراعى

تمهيـــــد

طبيعة العمل الارشادى تتطلب فى القائمين به مؤهلات معينة ، واستعداد خاص، وتدريب دائم لكى يمكنهم القيام بمهامهم الارشادية بكيفية سليمة . ونجاح الارشاد فى تأديته لرسالته يعتمد إلى حد كبير على مدى كفاءة وخبرة العاملين فيه على كافة المستويات التنظيمية خاصة العاملين منهم على المستويات المحلية نظراً لالتحامهم بجمهور المسترشدين من زراع وشباب ريفى وربات بيوت ريفيات. وبديهى فإنه مهما بذل من جهد وتخطيط دقيق للبرامج الارشادية فان هـــذه البرامج لن تحقق الغاية المنشودة منها أو النجاح المطلوب لها إلا إذا تواجد العدد المناسب من العاملين القادرين على الاضطلاع بمهامهم وواجباتهم كاملة ، وهذا لن يتأتى بطبيعة الحال إلا باختيار وتدريب أعداد كافية من هؤلاء العاملين . لذا فإنه ينبغى على المسئولين فى الجهاز الارشادى إدراك هــذه الحقيقة وإعطائها ما تستحقه من عناية وما تستوجبه من رعاية واهتمام ومن ثم تزويد الجهاز الارشادى على مختلف مستوياته بالأفراد المؤهلين والمدربين لأداء الرسالة الارشادية على النحو المرغوب .

وسنتعرض فى هذا الباب لبعض الأوجه التى تتعلق بعملية إختيار العاملين المهنيين فى المجال الارشادى والخصـــال المطلوبة فيهم والمراحل التدريبية الارشادية المختلفة التى يمرون بها وكذا المهام والمسئوليات الارشادية الموكولة إليهم .

إختيار العاملين فى الأرشاد الزراعى
والخصال المطلوبة فيهم

لكى يكون الجهاز الارشادى الزراعى مؤثراً وفعالا فى آداء رسالته فانه ينبغى أولا وقبل كل شىء تحديد فئات العاملين والاخصائيين والاداريين الذى يتطلب الأمر توفيرهم للقيام بمختلف الأعمال على المستويات التنظيمية والإدارية المختلفة لهذا الجهاز . ليس هذا فحسب وإنما ينبغى كذلك تحليل الأعمال الوظيفية لكل فئة وتحديد المهام والمسئوليات لكل نوع من الوظائف والمؤهلات الدراسية والخبرات والخصال أو السمات الشخصية المطلوبة لكل منها . وتعتبر هذه الخطوة بمثابة البداية الصحيحة فى عملية إختيار العاملين فى أى مصلحة أو مؤسسة تسعى إلى إجتذاب أصلح العناصر للعمل بها .

ويتطلب أى جهاز إرشادى فعال فئات مختلفة من العاملين والإخصائيين للعمل على المستويات المختلفة . وبصفة عامة ينبغى فى إختيارهم مراعاة المطلبين الأساسين التاليين : (١)

(١) أن يحصل العامل أو الاخصائى على الحد الأدنى للتعليم الرسمى - أى المؤهلات العلمية المطلوبة لآداء الوظيفة .

(٢) أن تتوافر فى العامل أو الأخصائى قدرات وصفات شخصية معينة تناسب الوظيفة وتتوافر لديه فى نفس الوقت الاتجاهات الضرورية لنواحى العلاقات الإنسانية فى محيط العمل .

---

(1) United Nations, Study Kit on Training for Community Development, Department of Economic and Social Affairs, New York, 1957. p. 12.

والتركيز على المطلب الاول أو الثانى يختلف تبعا للخدمات التى تقدم ، وتبعاً للوظيفة المعينة التى يقوم بها العامل . فقد يعطى اهتمام وتركيز أكبر للأعداد الأكاديمى للشخص إذا كانت طبيعة وظيفته تحتم ذلك ، فى حين تنال صفات العامل الشخصية وقدراته عناية أكبر فى وظائف أخرى . وعموماً فإن توفر المطلبين معاً يعد أمراً أساسياً فى اختيار العاملين فى مجالات تنمية المجتمع والإرشاد الزراعى بصفة خاصة .

ويجب أن يراعى بوجه عام فى إختيار العاملين فى الحقل الارشادى لا سيما العاملين منهم على المستويات المحلية وهم المرشدون والمشرفون الزراعيون أن يكونوا من الأشخاص الموثوق بهم والمشهود بكفاءتهم والذين يمكن الاعتماد عليهم ولديهم من المرونة والكفاية ما يمكنهم من مواجهة الظروف والتصرف فى المواقف المختلفة .

ويمكن اجمال الصفات والخصائص التى ينبغى أن تتوافر فى المرشدين الزراعيين والعاملين فى جهاز الارشاد الزراعى بوجه عام فيما يلى :

١ ـ **النشأة الريفية** : إذ يجب أن يراعى فى إختيار المرشدين والعاملين فى الارشاد الزراعى على كافة المستويات أن يكونوا من أبناء الريف لأنهم يكونوا أكثر تقبلا للعمل فى الريف وتحملا للصعوبات ومشقة العيش من أبناء المدن ، هذا من ناحية ومن ناحية أخرى فإن النشأة الريفية للمرشد تجعله أكثر حساسية وإدراكا لمشاكل الزراع وأكثر تفهماً لطرق تفكيرهم وأعلم بعاداتهم وتقاليدهم ومن ثم يكون أكثر تجاوباً معهم .

٢ ـ **صفات وخصال شخصية** : إذ يجب أن يتصف رجل الارشاد بالقدرة على التصرف وحسم الامور . المهارة فى مواجهة المواقف والمشكلات

المختلفة . القدرة على التكيف والاندماج فى حياة القرية ، البعد عن التعالى ، المجاملة والعمل على إشعار الناس بأهميتم والثقة فى قدراتهم وإظهار التقدير لمعلوماتهم وآرائهم واحترام عاداتهم وتقاليدهم ، القدرة على التعبير مع تبسيط الرسائل الارشادية ، تكامل الشخصية ، الثقة بالنفس والصبر والمثابرة فى العمل ، المبادأة ، والقدرة على التخطيط . . . الخ .

٣ - **الايمان بالعمل** : وهذا يتضمن الإيمان برسالة الارشاد وأهميته فى تطوير المجتمعات الريفية التى طال حرمانها وأشتد تخلفها ، الرغبة الصادقة فى خدمة الزراع ، التحمس للعمل ، الميل الطبيعى للاطلاع الدائم والثقافة الذاتية .

٤ - **القدرة الفنية** : إذا يجب أن يكون المرشد ملما إلماماً جيداً بالنواحى الفنيـة المختلفة فى الزراعة ومزوداً بالمعارف والمعلومات العلمية الضرورية لتأدية المهام الارشادية الفنية وأن تكون لديه الخبرة والدراية العملية فى الزراعة بصورة تمكنه من إقناع جمهور الزراع بالحجة السليمة والبرهان القوى وبذا يكتسب ثقتهم. فالمرشد الزراعى لا يستطيع بطبيعة الحال أن ينقل ويعلم الخبرات والمهارات لغيره من الزراع أو القادة المحليين إذا لم يكن هو حائزا بل متمكنا من تلك الخبرات والمهارات وذلك لأن فاقد الشيء لا يعطيه .

هذه بعض الصفات والخصائص والاتجاهات التى ينبغى مراعاتها عند أختيار العاملين فى الحقل الارشادى لا سيما من يعمل منهم على المستويات المحلية . على أنه ينبغى إدراك أن كثيرا من هذه الصفات والخواص والاتجاهات يمكن تنميتها وصقلها فى العاملين وذلك من خلال تنظيم البرامج التدريبية المناسبة قبل وأثناء مزاولتهم المهنة الارشادية الزراعية .

تدريب وإعداد العاملين

فى الارشاد الزراعى

من الحقائق المسلم بهـا أن نجاح أى هيئة أو مؤسسة فى آداء رسالتها وتحقيق أهدافها يتوقف إلى حد كبير على كفاءة ومهارة ومقدرة العاملين بها . وبالمثل فان آداء العـاملين لمهامهم على مستوى عال من الـكفاية والمقـدرة يعتمد بالتـالى على الخبرات التعليمية العلمية والمرانية التى أتيحت لهم قبـل وأثناء مزاولتهم العمل . ونظراً لطبيعة العمل الإرشادى التجددية التى تتطلب من القائمين بهـا أن يـكونوا على علم تام ودراية كاملة بكل تطورات العلوم والأبحاث الزراعية أولا بأول ، لذا فإن تدريب العاملين فى الحقـل الإرشادى له مكانته الهـامة فى زيادة فاعلية الجهاز الارشادى. إن الأهلية التعليمية العلمية والمرانية للمرشد الزراعى والمرشدة الزراعية والاخصائى الارشادى الزراعى تعتـبر ركائز محورية فى مدى طـاقتهم وجدارتهم الارشادية الزراعية .

والتدريب هو العملية التى يمـكن عن طريقها مساعدة الموظفين أو العـاملين ليكونوا أكثر كفاءة ومن ثم أكثر مقدرة فى آداء أعمالهم الحـالية أو التى ينتظر قيامهم بهـا فى المستقبل ، وذلك بتكوين عادات فـكرية وعملية مناسبة ، وكذلك إكتساب مهارات ومعارف وإتجاهات جديدة . فالتدريب هو نوع من التوجيه والإرشاد والتنظيم فى فـن معـين أو وظيفة أو مهنة معينه ، ويقصـد به مساعدة هؤلاء الذين نقوم بتدريبهم ليتغلبوا على ما قد يعترضهم من صعاب ومشاكل فى العمـل ، وهو الوسيلة للحصول على أكثر قدر من الـكفاية والقـدرة على نقل المعلومات والأفـكار الفنية والممارسات الجديدة من المستوى النظرى إلى

المستوى التطبيقى ، كما هو الحال فى إعداد المرشد الزراعى . (١)

ويمكن تقسيم عملية التدريب الإرشادية التى قد يتعرض لها المرشدين الزراعيين إلى أربعة أنواع مرحلية لكل منها أهداف معينة ، ولو أنها كلها فى النهاية تكمل بعضها البعض ، ويترتب على إتمامها بالكيفية السليمة زيادة فاعلية وكفاءة الجهاز الإرشادى وتحقيقه لرسالته . وهذه المراحل التدريبية هى :

(١) التدريب الأكاديمى السابق لمزاولة المهنة الارشادية :

Pre-Service Training

(٢) التدريب التأهيلى فى بداية مزاولة المهنة الارشادية :

Induction Training

(٣) التدريب أثناء مزاولة المهنة الارشادية :

In-Service Training

(٤) التدريب الأكاديمى العلوى (الدراسات العليا) :

Graduate Studies

وسنتناول فيما يلى كل من هذه المراحل ببعض التفصيل :

أولا ـ التدريب الأكاديمى السابق لمزاولة المهنة الارشادية :

والمقصود به هنا جميع المقررات التعليمية الأكاديمية والتدريبية التى تسبق مزاولة المهنة الإرشادية . وعادة مايتم هذا المستوى من التدريب فى الجامعات والمعاهد العليا والمدارس فى نطاق التعليم الزراعى العالى أو الثانوى (المتوسط) . وبالرغم

---

(١) على عثمان ، حامد عمار ، محى الدين صابر ، على محجوب (دكاترة) ـ أبحاث فى برامج تنمية المجتمع فى البلاد العربية ـ مركز تنمية المجتمع فى العالم العربى ـ سرس الليان ١٩٦٢ ـ ص ص ٧٤ ـ ٧٥ .

من عراقة التعليم الزراعى فى جمهورية مصر العربية سواء على المستوى الجامعى أو العالى أو المستوى الثانوى ، إلا أن برامج التعليم فيها لم تكن تتضمن حتى وقت قريب مقررات دراسية فى علم الإرشاد الزراعى أو الاقتصاد المنزلى الريفى . وربما يرجع ذلك إما لعدم إدراك المسئولين عن التعليم الزراعى بأهمية وجدوى مثل هذه المجالات التخصيصية ، أو اعتقادهم بأن الخريجين سيتعرضون لمثل هذه التخصصات عقب تخرجهم ومن خلال البرامج التدريبية أثناء مزاولتهم المهنة فى مثل هذه المجالات .

وقد بدأت حديثا بعض الكليات والمعاهد الزراعية فى تدريس مقرر أو أكثر فى علم الارشاد الزراعى لطلبتها . وقد أوصى المؤتمر الاقليمى الأول للتعليم الزراعى للشرق الأدنى الذى عقد فى بيروت فى أكتوبر عام ١٩٦٣ بإدخال « الإرشاد الزراعى وطرقه وفلسفته » فى برامج المعاهد الزراعية سواء كانت عالية أو ثانوية . وكانت هذه التوصية ناتجة عن الحقيقة التى لمسها ممثلوا الدول المشتركة وهى أن نسبة كبيرة من خريجى هذه المعاهد يعملون فى أجهزة الإرشاد الزراعى .(١)

وإذا استعرضنا المؤسسات التعليمية التى تختص بالتعليم الزراعى العالى أو الثانوى فى جمهورية مصر العربية لوجدنا أنه يوجد فى الوقت الحالى تسع كليات زراعة ترتبط بالتعليم الزراعى الجامعى فى جامعات القاهرة ، عين شمس ، الاسكندرية ، أسيوط ، الأزهر ، وفى التعليم الزراعى العالى غير الجامعى يوجد المعهد العالى الزراعى بمشتهر ، وآخر بالمنصورة وشعبة زراعية بمعهد القاهرة

---

(١) احمد فؤاد خليفة — الارشاد الزراعى فى البلاد العربية: دراسة مقارنة — مرجع سابق — ص ١٨ .

وكل هذه المعاهد والكليات تؤهل الدارسين فيها الحصول على درجة البكالوريوس في العلوم الزراعية . أما فيما يتعلق بالتعليم الزراعى المتوسط أو الثانوى فيوجد حوالى ٢٥ مدرسة زراعية ثانوية موزعة على محافظات الجمهورية وهذه المدارس تمنح درجة دبلوم الزراعة ويعمل خريجوها كمساعدين لخريجى الكليات والمعاهد الزراعية العالية .

أما فـيما يتعلق بمجالات التخصص والمقررات الدراسية التى تتيحها عادة الكليات الزراعية الجامعية والمعاهد الزراعية العالية للدارسين فيهما فى مرحلة البكالوريوس ، نجد أنه بجانب الشعبة العامة يوجد شعب للتخصص فى غالبيتها . وتتسم الدراسة فى الشعبة العامة بتزويد الدارسين فيها بمقررات دراسية عامة تتضمن أساسيات الفروع المختلفة للعلوم الزراعية التكنولوجية والإجتماعية الزراعية ، وتؤهل مثل هـذه الخلفية العامة الخريجين للعمل كممارسين عامين فى المجالات الزراعية المختلفة . أما شعب التخصص فتنطوى على تركيز أكبر فى فرع معين من فروع الزراعة وتؤهل خريجيها للعمل كاخصائيين فى مجالات تخصصاتهم . ولسنا هنا بصدد تقييم هـذه التخصصات حيث أن حاجة الوطن عـلى الأقل فى المرحلة الحالية من التنمية الزراعية — تتطلب كلا النوعين من الخريجين .

وإذا أخذنا نظام الدراسة المتبع حاليا فى كلية الزراعة فى جامعة الاسكندرية لمرحلة البكالوريوس كنموذج للتعليم الزراعى العالى فى جمهورية مصر العربية - وهو نفس النظام المتبع فى عدد من كليات الزراعة فى الجامعات المصرية الأخرى - نجد أن الدراسة بالكلية تنقسم إلى ثلاث مراحل : المرحلة الأولى وتتضمن الفرقة الاولى (دراسة عامة بالنسبة لجميع الطلبة باستثناء تخصص الهندسة الزراعية) ، ويدرس فيها مقررات فى العلوم الأساسية مثل الكيمياء ، والنبات ، والفيزياء ،

والحيوان ، والرياضة ، والإقتصاد ، والاجتماع . أما الفـــرقة الثانيـة فتنقسم الدراسة فيها إلى ثمانية مجالات زراعية عريضة يلتحق بها الطلبة المنقولون من الفرقه الأولى حسب رغبـاتهم وفى ضوء تقديرات الطلبة فى بعض المقررات التى تؤهل للالتحاق بـكل مجال منها ، وهذه المجالات هى : مجـال العلوم الإقتصادية والاجتماعية الزراعيه ، مجال علوم الأراضى والمياه ، مجال العلوم النباتية الزراعية، مجال العلوم الحيوانية . مجـال علوم تكنولوجيا الأغذيه والألبان ، مجال عـلوم وقاية النبات ، مجال الانتاج الزراعى (القسم العام) . هذا فضلا عن مجال الهندسة الزراعية الذى يبدأ التخصص به من الفرقة الأولى . وتختلف المقررات التى تدرس فى كل منها حسب طبيعة المجال نفسه . وفى الفرقة الثالثه يوزع طلاب كل مجال منها إلى شعب للتخصص الدقيق تقع فى نطاق كل مجال ويستمر هذا التخصص الدقيق فى الفرقة الرابعة . ولنأخذ مجال العلوم الإقتصادية والإجتماعية الزراعية كمثـال يوضح لنا ذلك . فشعب التخصص المتاحة لطلاب وطالبات هذا المجال بالنسبة للفرقتين الثالثة والرابعة هى : الإقتصاد الزراعى ، الإرشاد الزراعى ، المجتمع الريفى ، الإقتصاد المنزلى (طالبات فقط فى الوقت الحـــالى) . ويختار الطالب أو الطالبة التخصص الذى يروق له فى ضوء بعض المواد التى ترتبـــط بطبيعة التخصص فى كل شعبة منها . وقد طبق هذا النظام إعتباراً من العام الجامعى ١٩٦٨ — ١٩٦٩ .

والذى يعنينا فى هذا المقام هـو مدى الاهتمام بتدريس المقـررات الإرشادية الزراعية والإقتصادية المنزلية لطلاب كليات الزراعة على إعتبار أن عدداً منهم سيعمل فى الحقل الارشادى عقـب تخرجهم ولاغنى للبـاقون منهم عن مثل هـذه المقررات فى أى موقع سيعملون فيه عقب تخرجهم نجد أن التطوير الأخير للمناهج والمقررات الدراسية قد أتاح الفرصة لأول مرة أمام الغالبية العظمى من خريجى

كليات الزراعة بالجامعات سواء فى القسم العام (الإنتاج الزراعى) أو التخص
الأخرى بتدريس مقرر فى أساسيات علم الارشاد الزراعى، وهذا فى إعتقاد المؤلف
يعتبر خطوة كبيرة فى الإتجاه السليم ، مع التسليم فى نفس الوقت بعدم كفاية مقرر
واحد فى الارشاد الزراعى . هذا فضلا عن وجود شعبة للتخصص فى الارشاد
الزراعى وأخرى للاقتصاد المنزلى الريفى . وينطوى برنامج الدراسة فى تخصص
الارشاد الزراعى على مجموعة متوازنة من المقررات الزراعيـــة التكنولوجية
ومقررات فى الارشاد الزراعى وأخرى فى العلوم الاجتماعية والاجتماعية الزراعية
فضلا عن تدريب ميدانى صيفى ، وهذه المقررات فى مجموعها تؤهل خريجى هذا
التخصص للعمل كمرشدين زراعيين أو أخصائيين إرشاديين .

يتضح مما سلف أن مقررات علم الإرشاد الزراعى لم تكن تحظى بأى قدر
من الإهتمام فى برنامج التدريب الاكاديمى السابق لمزاولة المهنة الإرشادية فيما
مضى ، وقد بدأ العناية بها عندما أنشأت كلية الزراعة بجامعة الاسكندرية أول
قسم مستقل للارشاد الزراعى وتطوير الريف فى أواخر عام ١٩٦٣ وهو القسم
الذى يشتمل على شعبتين للتخصص هما شعبة الارشاد الزراعى وأخرى للاقتصاد المنزلى
الريفى . وقد بدأت الدراسة فى شعبة الإرشاد الزراعى فى العام الجامعى ١٩٦٤-١٩٦٥
وتخرجت أول دفعة فى هذا التخصص فى العام الجامعى ١٩٦٥-١٩٦٦ . وقد بدأ
العمل فى شعبة الاقتصاد المنزلى (طالبات فقط) فى العام الجامعى ١٩٧٠-١٩٧١ ،
وتخرجت أول دفعه من خريجات هذا التخصص فى العام الجامعى ١٩٧١-١٩٧٢
هذا وقد بدأت كلية الزراعه بجامعه القاهرة عام ١٩٦٣ بإنشاء شعبه للتخصص
فى الاقتصاد المنزلى وذلك لإعداد خريجات وإخصائيات فى هذا المجال . ويوجد
أيضا بكليه الزراعة بجامعة الازهـــر قسم مستقـل للارشاد والتعليم الزراعى
بدأ العمل فيه منذ عام ١٩٧٠ . وفضلا عن ذلك فيوجد معاهد عالية نوعية

تهتم بإعداد خريجين فى مجالات التعاون والأرشاد الزراعى وهى المعهد العالى للتعاون الزراعى بشبرا الخيمة والمعهد العالى للتعاون والإرشاد الزراعى فى أسيوط.

هذا وتختلف الدول فيما بينها فى نوعية ومستوى التدريب الأكاديمى قبل الخدمة اللازم لتأهيل وإعداد المرشدين الزراعيين . فى الوقت الذى تكتفى فيه بعض الدول بالحصول على مؤهل متوسط أو جامعى ، نجد أن البعض الآخر منها (الولايات المتحدة الامريكية على سبيل المثال) تشترط حصول الشخص على شهادات أو دراسات متخصصة عالية بالإضافة إلى المؤهل الجامعى كشرط أساسى فى تعيين المرشدين الزراعيين .

وفى بحث (١) أجرى تحت إشراف المؤلف عن الحاجات التعليمية والتدريبية التى تعوز المرشدين الزراعيين المصريين ، تبين أن حوالى ٦٩ ٪ من المرشدين الزراعيين لم يعدوا أكاديمياً لممارسة وظيفة مرشد زراعى . وهذه النتيجة ليست بالغريبة أو الشاذة خصوصاً إذا علمنا أن معظم العاملين فى هذا المجال لم يدرسوا أى مقرر فى الإرشاد الزراعى فى مرحلة إعدادهم الأكاديمى وقبل مزاولتهم المهنة الإرشادية .

ثانيا ـ التدريب التأهيلى فى بداية مزاولة المهنة الارشادية :

وهو ذلك النوع من التدريب الذى يتلقاه الخريجون الزراعيون الحديثون لإدخالهم مجال المهنة الإرشادية الزراعية بعد صدور قرار تعيينهم بها وقبيل

---

(١) احمد المنيدى رضوان ـ دراسة تحليلية لبعض المقتضيات التعليمية والتدريبية للمرشدين الزراعيين المصريين من المعارف والمهارات والاتجاهات المهنية وإمكان تحقيق هذه المقتضيات من خلال التدريب أثناء مزاولة المهنة الارشادية ـ رسالة ماجستير – قسم الارشاد الزراعى – جامعة الاسكندرية – ١٩٧١ .

ممارستهم الفعلية لمهامها وأنشطتها فى موقع محدد . والغرض الاساسى من هذا التدريب هو تعريف المرشدين الجدد بطبيعة عملهم . والمفروض أن تنطوى برامج التدريب التأهيلية للمرشدين الزراعيين المرتقبين على تزويدهم بالمعارف المناسبة عن البنيان التنظيمى للجهاز الإرشادى على مختلف المستويات والعلاقات التنظيمية والوظيفية التى تربطها بعضها ببعض ، التعرف على المسئولين بالإرشاد والإلمام بالمهام والمسئوليات التى يقوم بها كل من يعمل فى الجهاز الإرشادى على مختلف مستوياته التنظيمية والإدارية ، دراسة فلسفه وطرق ومبادىء الإرشاد الزراعى وأهميته فى تطوير الريف ، التعرف على الطرق والوسائل الإرشادية المتاحة والتدريب عليها ، التدريب على تخطيط وتنفيذ وتقييم البرامج الإرشادية وكيفية إعداد التقارير والقيام بالأعمال المكتبية والإداريه وغيرها من أوجه النشاط الارشادى ، القيام بزيارات ميدانيةللمشروعات الارشادية القائمةومحطات البحوث الزراعية والوحدات الإرشادية ، إتاحة الفرصة للمرشدين القدامى فى العمل الإرشادى بإعطاء خبراتهم للمرشدين الجدد . هذه بعض المحتويات التى ينبغى أن يتضمنها أى برنامج لتأهيل المرشدين الزراعيين الجدد .

وقد تبين من البحث (١) السابق الإشارة إليه أن غالبية المرشدينالزراعيين المصريين لم يتعرضوا لأى نوع من التدريب فى بدايةمزاولتهم المهنة الارشادية. وهذا يعنى أنهم قد دخلوا مجال الخدمه الارشادية دون أن يتزودا بقدر مناسب من المعارف والمهارات والاتجاهات التى تعينهم على تفهم وحسن آداء العمل الإرشادى . أما بالنسبة للمرشدينالذين أتيحتلهم فرصة التعرضلمثل هذا النوع من التدريب فقد لوحظ عدم كفايه المقررات أو الموضوعات التدريبيه التى

---

(١) نفس المرجع السابق .

انطوت عليها برامج تدريبهم ، كما أن البيانات لم تشر إلى الممارسة الميدانية لأى من هذه المقررات أو الموضوعات .

ثالثاً - التدريب أثناء مزاولة المهنة الارشاديه :

هو إشراك العامل بمجال الارشاد الزراعى فى أنشطة تدريبية بعد أن تحددت مسئولياته المهنية الكاملة فى المركز الوظيفى الذى يشغله بهدف الارتفاع بطاقته وجدارته الارشادية بتوسيع فهمه لفلسفة الارشاد وطرقه وكيفية التعامل مع مسترشديه ، فضلا عن تنمية المعارف والمهارات والمواقف التعليمية الضرورية للارتفاع بمستوى آدائه للعمل الارشادى . وعموما فإن برامج التدريب أثناء مزاولة المهنة الارشادية تستهدف تحقيق الآتى بصفة أساسية :

(١) إغلاق أكبر قدر من الثغرات التعليمية والأكاديمية الارشادية الزراعية لمن يتلقى هذا النوع من التدريب سواء من المرشدين الزراعيين أو غيرهم من العاملين فى الجهاز الارشادى .

(٢) تجديد المعارف الارشاديه الزراعية وذلك بإبقاء المرشد على اتصال مستمر بالجديد من الأبحاث الزراعية والتطورات العلمية والتكنولوجية فى شتى المجالات الزراعية .

(٣) استعراض المشاكل التى تجابه العمل الارشادى والعمل على إيجاد حلول لها .

ومن المفروض أن تنطوى البرامج التدريبية أثناء مزاولة المهنة الإرشادية على المعارف والمهارات فى المجالات الأساسية الآتية :

(١) تفهم أفضل الأهداف الارشاد الزراعى وفلسفته وتنظيمه .

(٢) موضوعات الزراعة التكنولوجية والجديد فى بحوثها .

(٣) كيفية تبسيط وتوصيل نتائج البحوث الزراعية إلى جمهور الزراع .
(٤) كيفية آداء المهام الارشادية التعليمية .
(٥) كيفية اجراء الدراسات التقييمية الارشادية وإعداد التقارير .
(٦) كيفية إدارة وتدريب الموظفين من المرؤسين والقادة الريفيين المحليين .

هذا وتختلف الصور أو الأساليب التي يمكن أن يتم بها هذا النوع من التدريب . فقد يكون في صورة مؤتمرات أوحلقات دراسية أو دورات تدريبية متخصصة ... الخ .

وقد أوضح البحث(١) المشار اليه سابقا أن نسبة كبيرة من المرشدين الزراعيين المصريين (حوالى ٢٩٪)لم يتعرضوا لأية دورة تدريبية أثناء مزاولة المهنة الارشادية ولاشك أن هذا يتعارض مع الطبيعة التجددية للمهنة الارشادية ، كما أنه يحد في نفس الوقت من الارتفاع بمستوى كفاءة المرشدين . أما بالنسبة للمرشدين الذين تعرضوا لدورة تدريبية أو أكثر أثناء مزاولة المهنة الإرشادية فقد لوحظ أن المقررات التي تضمنتها هذه الدورات هي نفس المقررات - فيما عدا بعض الاختلافات الطفيفة - التي تضمنها التدريب في بداية مزاولة المهنة الأرشاديه . وبسؤال المرشدين موضوع البحث عن آرائهم ومقترحاتهم بشأن مايعوزهم من مقررات تدريبية أثناء مزاولتهم المهنة الأرشادية ، أوضحت النتائج ما يلى :

أولا - فيما يتعلق بالمسائل والدراسات التي تؤهل المرشدين لتجميع حقائق ومعلومات عن الاوضاع المحلية : أشار البحث إلى أن المرشدين في حاجة إلى معرفة المزيد عن سيكولوجية الأفراد والجماهير ، وإلى معرفة طرق تجميع

---

(١) نفس المرجع السابق .

البيانات مع التدريب عليها ، طرق الوصول إلى الناس والتعامل معهم ، مناهج البحث الإجتماعى ، المفاهيم والأساليب الإحصائية ، مصادر المعلومات الارشادية المزرعية ، والتقييم الإرشادى .

ثانيا — فيما يتعلق بالمجالات الادارية والتنظيمية الإرشادية : أوضحت النتائج حاجة المرشدين موضوع البحث إلى مزيد من المعارف والمهارات عن المحاسبة وإعـداد الميزانيات والتكاليف ، إستعمال السجلات الإحصائية وطرق حفظها ، المبادىء الادارية التى تحكم تفويض وتوكيل الأعمال ، كيفية إعداد وكتابة التقارير .

ثالثـا — أما فيما يتعلق بالموضوعات العلمية والميدانيه التى ينبغى أن ينطوى عليها برامج التدريب أثناء مزاولة المهنة الإرشادية : فقد أوضحت النتائج عن ضرورة أن يكون التدريب ميدانيا مع التركيز على الناحية التطبيقية مع إستمرار تزويد المرشدين بمـا يستحدث من معلومات ومعارف زراعية والوقوف على أحدث نتائج البحوث الزراعية .

هذا وتقوم الادارة العامة للتدريب بوزارة الزراعة بجمهورية مصر العربية بالاشتراك مع الادارة العامة للارشاد الزراعى بتنظيم بعض الدورات التدريبية أثناء الخدمة لمفتشى الارشاد الزراعى والمرشدين الزراعيين ووكلائهم . ولكى تحقق مثل هذه الدورات الهدف منها فانه ينبغى إعادة النظر فى فلسفة عقد مثل هذه الدورات والغرض من إقامتها ومحتواها وفئات المتدربين فيها ... الخ وذلك فى ضوء نتائج الابحاث التى تجرى فى هذا المجال .

ومما يجدر الاشارة اليه فى هذا الصدد هو مايقوم به قسم الارشاد الزراعى بكليـة الزراعة بجامعة الاسكندرية من تنظيم الدورات التدريبية الارشادية والحلقات الدراسية الارشادية. فقد دأب القسم — بالرغم من حداثة نشأته — على

تنظيم مثل هذه الدورات خلال فترة الصيف. فى صيف عام ١٩٦٤ قام القسم بعقد ثلاث دورات تدريبية للعاملين بالمجال الارشادى بوزارة الزراعة والاصلاح الزراعى وبعض المؤسسات والهيئات الزراعية الأخرى. كما قام القسم بعقد ثلاث دورات أخرى فى صيف عام ١٩٦٥ كما قام أيضا بتنظيم دورتين أخريتين فى صيف عام ١٩٦٦ وكانت مدة كل دورة ثلاث أسابيع. وكان برنامج التدريب ينطوى على موضوعات إرشادية زراعية وأخرى تكنولوجية زراعية مع القيام ببعض الزيارات الميدانية لمحطات التجارب الزراعية ومشروعات التنمية الزراعية.

وقد بدأ القسم إعتباراً من صيف عام ١٩٦٦ بتنظيم وعقد حلقات دراسية إرشادية. وقد عقدت الحلقة الدراسية الارشادية الأولى فى الفترة الأولى من ٢-١٨ سبتمبر ١٩٦٩، وعقدت الثانية فى الفترة من ١٢ سبتمبر إلى أول أكتوبر ١٩٧٠، والثالثة فى الفترة من ٤-١٦ سبتمبر ١٩٧١، والرابعة فى الفترة من ٩ - ٢٨ سبتمبر ١٩٧٢ والخامسة فى الفترة من ٣ - ٢٦ سبتمبر ١٩٧٣. ويحضر هذه الحلقات الدراسية السادة مديرى الزراعة ومفتشى الإرشاد الزراعى والمرشدين الزراعيين ووكلائهم والمرشدات الزراعيات بجميع محافظات الجمهورية. ويتضمن برنامج هذه الحلقات موضوعات إرشادية زراعية وإقتصادية منزلية وتكنولوجية زراعية وتركز بصفة خاصة على إتاحة الفرصة أمام المشتركين والدارسين فيها المناقشة والحوار. ويتم إعداد برنامج كل حلقة دراسية بالإشتراك مع الادارة العامة للارشاد الزراعى وتحدد موضوعات كل حلقة فى ضوء حاجة الدارسين التدريبية وأيضاً فى ضوء المشاريع التى يقوم الارشاد الزراعى بتنفيذها أو يزمع القيام بها. وقد تمخض عن الحلقتين الدراسيتين الأخيرتين — والتى كانتا من أنجح الحلقات — توصيات هامة تتعلق بجوانب متعددة لزيادة كفاءة وفاعلية الجهاز

الإرشادى الزراعى المصرى ، كان لها صدى كبير من قبل المسئولين بوزارة الزراعة . ونظراً للنجاح الكبير الذى صادفته هذه الحلقات ورغبة فى إستمرار هذا النجاح ، ولتحقيق المزيد منه فإن هناك إتجاها لتطوير برنامج وموضوعات هذه الحلقات مستقبلا وذلك فى ضوء إقتراحات وآراء الأعضاء المشتركين فيها .

هذا وقد قام قسم الارشاد الزراعى بالإشتراك مع الأدارة العامة للتدريب فى وزارة الزراعة بتنظيم دورة تدريبية المرشدات الزراعيات بمحافظات الجمهورية على أعمال الإنعاش الريفى وقد اشتمل برنامج هذه الدورة — الذى استمر لمدة ٢٤ يوما فى الفترة من ٣ إلى ٢٦ أكتوبر ١٩٧١ — على موضوعات تتناول مختلف مجالات الإقتصاد المنزلى الريفى والارشاد الزراعى وبعض الفروع التكنولوجية الزراعية ، وقد تضمن البرنامج أيضا القيام بزيارات ميدانية وحقلية لبعض المشروعات الزراعية الحديثة مثل منطقة أبيس وغيرها .

رابعا - التدريب الأكاديمى العلوى (الدراسات العليا) :

وهو ذلك النوع من التعليم الذى يعد المرشد الزراعى للحصول على درجة الماجستير أو الدكتوراه أو الدبلوم العالى فى الارشاد الزراعى . ويتولى هذا النوع من التعليم والتدريب فى العادة كليات الزراعة فى الجامعات . ونظرا لما تتطلبه الدراسات العليا من ضرورة توافر شروط معينة فى الراغبين للالتحاق بها ونظراً لقلة عدد أساتذة الجامعة من المتخصصين فى الارشاد الزراعى وكثرة أعباء المرشدين الزراعيين ، لذا فإن عدد المسجلين منهم فى الدراسات العليا بالجامعات للحصول على درجتى الماجستير أو الدكتوراه فى الارشاد الزراعى يعتبر ضئيلا للغاية . ويوجد فى الوقت الحالى طلاب دراسات عليا فى الارشاد الزراعى بكليات الزراعة بكل من جامعات القاهرة . والاسكندرية . والأزهر وقد بدأ قسم الارشاد الزراعى بكلية الزراعة بجامعة الاسكندرية قبول طلاب الدراسات العليا للتحضير

لدرجتى الماجستير والدكتوراه فى الارشاد الزراعى إبتداء من الفصل الدراسى الثانى للعام الجامعى ١٩٦٥ - ١٩٦٦ . وقد بلغ إجمالى عدد الطلاب المسجلين للدراسات العليا فى القسم حـوالى ٤٠ طالباً وطالبة بينهم ثمانية طلاب مسجلين لدرجة الدكتوراه . ومن بين الطلاب المسجلين فى مرحلة الماجستير يوجد إثنى عشر وفداً من قبل وزارة الزراعة بجمهورية السودان الديمقراطية ، ومبعوثين من جمهورية العراق كما يوجد من بين الطلاب المسجلين عدد قليل من المرشدين الزراعيين ممن يعملون فى المجال الارشادى فى محافظتى الاسكندرية والبحيرة . ويتضمن برنامج الدراسة بالدراسات العليا بالنسبة لكل من مرحلتى الماجستير والدكتوراه مقررات إرشادية زراعية ومقررات أخرى فى المواد المرتبطة بتخصص الارشاد الزراعى بالإضافة إلى قيام الدارس بإعداد بحث يتعلق باحدى النواحى أو المشكلات الارشادية.

مهام ومسئوليات العاملون المهنيون

فى الجهاز الارشادى الزراعى المصرى

يعمل بالجهاز الارشادى المصرى على مختلف مستوياته التنظيمية عدد من الفنيون المهنيون يسند إلى كل منهم مهام ومسئوليات معينة . فيعمل بهذا الجهاز على المستوى القومى مدير عام ، ووكيل، وعدد من المراقبين المراقبات المختلفة بالإدارة العامة للارشاد الزراعى ، بالإضافة إلى عدد من الاخصائيين الارشاديين يعملون كحلقة إتصال بين أجهزة البحث الزراعى التابعة لوزارة الزراعة والمرشدين الزراعيين. ويعمل عـلى مستوى المحافظات مفتشين للارشاد الزراعى بينما يعمل على مستوى المراكز وكلاء مفتشى الارشاد والمرشدين الزراعيين ويعمل بالمستويات المحلية مشرفون زراعيون وهـؤلاء يقومون بالارشاد الزراعى ضمن مهامهم العديدة فى الاشراف على التعاونيات الزراعية بالقرى. وفيما يلى سنتعرض بإيجاز

للمهام القيادية لكل من مدير الارشاد الزراعى واخصائيى الارشاد ومفتشى الارشاد والمرشدين الزراعيين .

مدير الارشاد الزراعى : يقع على عاتق مدير الارشاد الزراعى بصفته القيادية للجهاز الارشادى مهام ومسئوليات متنوعة يمكن تناولها فى النقاط التالية :

(١) وضع خطة للتنظيم الادارى لجهاز الارشاد الزراعى بطريقة تمكن هذا الجهاز من تأدية رسالته الارشادية بفاعلية وكفاءة .

(٢) إختيار وتوفير الموظفين المؤهلين واللازمين للعمل على المستويات المختلفة للجهاز الارشادى .

(٣) وضع وتحديد السياسة الارشادية العامة فى ضوء الظروف القائمة .

(٤) تحديد البرامج الارشادية المناسبة بعد استشارة الموظفين المعنيين فى الجهاز الارشادى خاصة العاملين منهم على المستويات المحلية وكذا جمهور الزراع بحيث تأتى هذه البرامج معبرة عن رغباتهم وحاجاتهم .

(٥) الإشراف على تنفيذ البرامج والأنشطة الارشادية وفق ما هو مقرر ومرسوم لها .

(٦) تقييم العمل الذى يقوم به العاملون تحت إدارته ، وكذا تقييم النتائج التى أسفر عنها تنفيذ البرامج والأنشطة الارشادية المختلفة .

(٧) توفير الاعتمادات المالية اللازمة لتمويل البرامج والانشطة الارشادية المختلفة.

(٨) إعداد التقارير ورفعها للمسئولين عن سير العمل الارشادى والمشاكل التى تجابهه .

(٩) تهيئة الظروف المناسبة لقيام علاقات إنسانية طيبة بين العاملين فى الجهاز الارشادى ، والعمل على تذليل الصعاب التى تجابههم فى تنفيذ البرامج الارشادية ،

وكذا العمل أيضا على قيام علاقات طيبة بين الجهاز الارشادى وغيره من الأجهزة والهيئات الاخرى .

أخصائى الارشاد الزراعى : يقوم أخصائى الارشاد الزراعى بعدد من المهام الهامة باعتباره همزة الوصل بين أقسام البحوث ومحطات التجارب الزراعية والعاملين بالارشاد الزراعى على المستويات المحلية ويمكن تلخيص مهام أخصائى الارشاد فى الآتى :

(١) تبسيط نتائج البحوث الزراعية إلى معلومات سهلة الفهم والتطبيق ونقلها بصفة دائمة إلى المرشدين لكى يقوموا بدورهم بتوصيلها إلى الزراع للاستفادة منها .

(٢) تدريب المرشدين الزراعيين فى الحقول والمجالات التكنولوجية الزراعية المختلفة .

(٣) يقوم كل أخصائى إرشادى بمساعدة المرشد الزراعى على المستويات المحلية فى مجال تخصصه بتحليل الحقائق لو توضيح المشاكل المتصلة بالبرنامج الارشادى المحلى ووضع الحلول لها .

(٤) مساعدة المرشد الزراعى فى إختيار واستعمال أنسب الطرق والمعينات الارشادية المتاحة .

(٥) مساعدة المرشدين فى تجهيز وإعداد خطة العمل السنوية للبرنامج الارشادى المحلى كل فى مجال تخصصه .

(٦) حضور الاجتماعات والندوات الارشادية والتحدث فى المشاكل المتصلة بحقل تخصصه .

(٧) المساعدة فى تقييم نتائج البرامج والأنشطة الارشادية .

مفتش الأرشاد الزراعى : لمفتش الارشاد الزراعى مسئوليات ومهام متعددة وذلك بحكم وضعه الوظيفى بين المستوى القومى والمستويات المحلية ، ومن المهام الملقاة على عاتق مفتش الارشاد ما يلى :

(١) الإشراف على متابعة وتنفيذ البرنامج والأنشطة الارشادية على المستويات المحلية .

(٢) الاشتراك فى تدريب المرشدين الزراعيين .

(٣) المساعدة فى الربط بين الأنشطة والبرامج الارشادية على المستويات المختلفة.

(٤) مساعدة المرشدين على المستويات المختلفة فى وضع وتخطيط وتنفيذ البرامج الارشادية ، وتزويدهم بالمعلومات ، وتذليل الصعاب التى تجابه عملية التنفيذ .

(٥) تصعيد المشكلات التى تجابه تخطيط وتنفيذ البرامج والمشروعات الارشادية والتى لا يمكنه حلها إلى المسئولين بالمستوى القومى .

المرشد الزراعى: يقع على المرشد مسئوليات إرشادية كثيرة ، وينفرد المرشد الزراعى بوضع خاص بحكم التحامه بجماهير الزراع . ومن المهام الملقاة على عاتق المرشد ما يلى :

(١) المساعدة فى اكتشاف واختيار وتدريب القادة الريفيين المحليين .

(٢) تنظيم القادة المحليين والزراع بطريقة تمكنهم من دراسة المشكلات هذه المشكلات .

(٣) وضع خطة لتنفيذ أهداف البرنامج الارشادى المحلى والإشراف على تنفيذ البرنامج .

(٤) التقييم المرحلى والسنوى للتعرف على مدى تنفيذ البرنامج لأهدافه وتحديد نواحى القوة والضعف فى إنجازاته .

(٥) توصيل نتائج الأبحاث والتوصيات الزراعية المستحدثة إلى الزراع

بطريقة مبسطة ، ونقل المشاكل الزراعية المحلية التي يستعصى عليه حلها لأجهزة البحث المعنية لدراستها وإيجاد الحلول لها .

(٦) التعاون والتنسيق مع الهيئات والمؤسسات المحلية الأخرى في برامجها التعليمية المتكاملة مع البرامج الارشادية .

(٧) إعداد التقارير الدورية والسنوية وكتابة وطبع البرنامج الإرشادى وتوزيعه والإعلام عنه .

(٨) تنشيط العمل الإرشادى والقيام بالتوعية الإرشادية لجمهور المسترشدين .

الباب السادس

تبنى الأفكار والأساليب الزراعية والمنزلية المستحدثة

تبنى الأفكار والاساليب المزرعية العصرية

تمهيد

من بين الأدوار الهامة والأساسية التى يقوم بها جهاز الإرشاد الزراعى عملية نقل وتوصيل نتائج البحوث والتوصيات الزراعية إلى جمهور الزراع وتعليمهم وإقناعهم على الأخذ بالأساليب والأفكار الزراعية المستحدثة ووضعها موضع التنفيذ الفعلى فى حقولهم فتزداد بذلك دخولهم ، ومن ثم ترتفع مستوياتهم الإقتصادية والاجتماعية ويتحقق بالتالى تقدم الزراعة ونهضة المجتمع . وعلى الرغم من أن نتائج البحوث الزراعية تشير إلى إمكان تحقيق معدلات إنتاجية عالية بالنسبة لمختلف الزروع الحقلية والإنتاجية الحيوانية، إلا أن مستوى الإنتاج الزراعى بشقيه النباتى والحيوانى فى جمهورية مصر العربية — شأنها فى ذلك شأن بقية الدول النامية — لازال دون المستوى المنشود . وهذا إن دل على شىء فانما يدل على أن نتائج البحوث وما يتمخض عنها من توصيات لاتجد طريقها دائما إلى حيز التنفيذ والتطبيق الفعلى ، ومن ثم لايظهر مفعولها وتأثيرها ولا يتحقق الهدف منها. ويرجع إحجام أو ضآلة إستجابة الزراع لإتباع الأفكار والأساليب الزراعية المستحدثة لاعتبارات وعوامل كثيرة سنحاول التعرف عليها والإلمام بها فى جزء لاحق من هذا الباب .

وتشير نتائج البحوث التى أجريت فى مجال تبنى الأفكار والأساليب الزراعية المستحدثة على أن المزارع لايتقبل أية فكرة جديدة أو أسلوب زراعى مستحدث بمجرد سماعه عنها ، بل تمر عادة فترة من الوقت قبل أن يجرب الفكرة أو الأسلوب الجديد أو يتقبله بالرغم من الفوائد الاقتصادية التى ستعود عليه من ورائها . فعلى سبيل المثال فقد تطلب الأمر مرور أكثر من أربعة عشر عاما

قبل إنتشار تقاوى الذرة الهجين وإقبال زراع ولاية « أيـوا » الامريكية عليها (١) .

وقد إهتمت كثير من الدراسات والبحوث التى أجريت فى هذا المجال والتى ساهم فيها الكثير من علماء المجتمع الريفى والارشاد الزراعى وبالأخص فى الولايات المتحدة الامريكية بدراسة عملية تقبل الزراع وأسرهم للأفكار والاساليب المزرعية والمنزلية العصرية وذلك بقصد التعرف على : المراحل المختلفة التى تمر بها هذه العملية ، مصادر المعلومات التى تتلائم كل مرحلة منها ، العوامل المؤثرة فى سرعة تقبل وإستجابة الزراع لها ، هذا بالاضافة إلى دراسة صفات وخصائص المتبنين للأفكار والاساليب الزراعية المستحدثة ، ولسنا فى حاجة إلى إبراز أهمية مثل هذه المجالات بالنسبة لجميع العاملين فى الحقل الارشادى وضرورة إلمامهم بها وإستيعابهم لها حتى يمكنهم رسم وتخطيط برامجهم وأنشطتهم الارشادية على أسس سليمة .

عملية تبنى الأفكار المستحدثة

تشير نتائج البحوث والدراسات التى أجريت فى مجال تبنى الأفكار المستحدثة على أن هناك عمليتين مرتبطتين تتداخلان فى نقل وتوصيل الأفكار الجديدة من مصادرها البحثية حتى قبولها وتبنيها النهائى من قبل جمهور المسترشدين . وهاتان العمليتان هما : عملية الذيوع أو الانتشار ، وعملية التبنى .

وتعرف عملية الذيوع أو الانتشار Diffusion Process طبقاً لروجرز

---

(1) Rogers. E. M., Diffusion of Innovations. The Free Press, New York, 1965. P. 2.

Rogers (١) بأنها إنتقال الفكرة الجديدة من مصادرها الأصلية إلى الذين يستعملونها فى النهاية أى الذين يتبنونها ، وبعبارة أخرى فانها العملية التى تمر بها الارشادات والتوصيات الزراعية العصرية من وقت خروجها من مصادرها البحثية إلى حين وصولها إلى الزراع .

أما عملية التبنى Adoption Process فيعرفها روجرز (٢) بأنها العملية العقلية التى يمر فيها الفرد منذ سماعه عن الفكرة الجديدة لأول مرة حتى تبنيها النهائى . وثمة فارق كبير بين عملية الذيوع أو الانتشار وعملية التبنى إذ أن الانتشار يحدث عادة بين الناس فى حين أن التبنى هو أمر يتعلق بالفرد وحده .

مراحل عملية التبنى

Stages of Adoption Process

تعتبر عملية تبنى الفرد للفكرة الجديدة عملية متكاملة تمر بسلسلة من المراحل. ويجدر بنا فى هذا المقام أن نذكر أن تقسيم عملية التبنى إلى مراحل ما هو إلا تقسيم صناعى (٣) القصد منه توضيح الفكره فى الاذهان ولو أن هناك شواهد تدل على أن فكرة المراحل فى عملية التبنى لها أساس من الصدق فى ضوء نتائج البحوث التى أجريت فى هذا المجال . وعلى العموم فان تقسيم عملية التبنى إلى مراحل ينسجم مع طبيعة الظاهرة نفسها ، ويفيد فى الوقت نفسه فى المجالات التطبيقية والعملية . وينبغى أن نشير هنا أيضاً إلى نتائج الدراسات قد اختلفت

---

(1) Ibid. p. 76.
(2) Ibid. p. 76.
(3) Ibid., pp. 79-95.

بالنسبة لعدد المراحل التى تتضمنها عملية التبنى للأفكار المستحدثة وإن كان هناك قبول عام بين علمـاء الاجتماع الريفى على تقسيم هذه العمليـة إلى خمسة مراحل أساسية هى : مرحلة الوعى والانتباه ، مرحلة الاهتمام ، مرحلة التقـييم ، مرحلة المحاولة أو التجريب ، وأخيراً مرحلة التبنى وسوف نتناول كل من هذه المراحل ببعض التفصيل فيما يلى :

١ ـ مرحلة الوعى او التعرف والانتباه للفكرة : Awareness Stage

وفى هذه المرحلة يسمع الفرد عن الفـكرة الجديدة لأول مرة ولـكن تنقصه المعلومات اللازمة لفهمهـا ويشعر فى نفس الوقت بحاجـة شديدة إلى مزيد من المعلومات عنها. والوظيفة الأساسية لهذه المرحلة هى فتح الطريق لسلسلة المراحل التى سوف تعقبها مؤدية فى النهاية إلى تبنى الفكرة الجديدة أو رفضها .

٢ ـ مرحلة الاهتمام : Interest Stage

وفيها يصبح الفرد مهتما بالفكرة الجديدة راغباً فى التعرف على دقائقها وساعيا إلى تنمية معـلوماته بشأنها . فيبدأ بالبحث عن التفاصيل المتعلقه بالفـكرة الجديدة وكيفية العمل بها . وتنحصر وظيفة هذه المرحلة أساساً فى تنمية معلومات الفرد عن الفكرة الجديدة .

٣ ـ مرحلة التقييم : Evaluation Stage

وفيها يطبق المرء الفكرة المستحدثة تطبيقا عقليا على موقفه الراهن وما يتوقعه مستقبلا ، ويزن ماتجمع لديه من معلومات ومختلف الاحتمالات فى الموقف ليقرر مدى صلاحية ومناسبة الفـكرة لظروفه الخاصة ، وفى ضوء ذلك يتخـذ قراره إما بوضع الفكرة موضع التنفيذ أو بصرف النظر عنها .

٤ ـ مرحلة التجريب : Trial Stage

وفى هذه الحالة يحاول الفرد تطبيق الفـكرة المستحدثة على نطاق ضيق وذلك

لكى يحدد فائدتها بالنسبة له والتأكد من مناسبتها لظروفه الخاصة . والوظيفة الأساسية لهذه المرحلة هى إظهار الفكرة الجديدة فى إطار ظروف الفرد الخاصة وتحديد إمكانية الإفادة منها لغرض التبنى الكامل لها ، أى أن هذه المرحلة تعد اختباراً عملياً لمعرفة درجة صلاحية الفكرة والتى يتقرر فى ضوئها تبنى الفكرة أو رفضها .

٥ - مرحلة التبنى : Adoption Stage

وفيها يكون الفرد مقتنعا تماما بنجاح وفائدة الفكرة الجديدة ومن ثم يقرر الاستمرار فى الاستخدام الكامل للفكرة التى تصبح جزءاً من سلوكه . والوظيفة الأساسية لمرحلة التبنى هى تقرير مواصلة الاستخدام للفكرة الجديدة مستقبلا .

وفى بحث قام به المؤلف (1) لمناقشة وتحليل ونقد النموذج الشائع لعملية التبنى ذات المراحل الخمس السالف الإشارة اليها ، كان له ملاحظتين لهما منطقهما المفيد والتى تستحقان فى نفس الوقت مزيداً من البحث والدراسة .

الاولى منهما تتعلق بمرحلة الوعى والانتباه للفكرة ، وفى هذا المجال يعتقد المؤلف بضرورة وجود مشكلة ما أو حاجة يشعر بها الفرد قبل المرور بمراحل عملية التبنى ، ذلك لأن الفرد سوف لا يكترث أو يهتم كثيراً بالفكرة الجديدة أو الابتكار ـ حتى بالرغم من تعرضه لمعلومات كثيرة عنها ـ مالم يكن لديه مشكلة أو حاجة يمكن حلها أو إشباعها عن طريق تبنى هذا الابتكار أو الفكرة الجديدة .

---

(1) El-Adly, A. E. A New Look at Adoption Process, Alex. Journal of Agricultural Research, No. 1, Vol. 20, 1972.

أما الملاحظة الثانية فتتعلق بالتنويه بضرورة إضافة مرحلة جديدة لتقييم الآثار التي ترتبت على تجريب الفكرة على نطاق ضيق ، لأن هذا التقييم بعد هذه المرحلة بالذات له أهميته الخاصة إذ فى ضوء نتائجه يحدد الفرد مدى صلاحية الفكرة أو الخبرة الجديدة ومن ثم يتخذ قراره بقبولها ومن ثم تبنيها أو رفضها . هذا ويختلف طبيعة التقييم فى هذه المرحلة عن طبيعته فى مرحلة التقييم الذهنى الذى مر به الفرد قبل مرحلة تجريب الفكرة على نطاق ضيق لأن التقييم هنا له معناه ومغزاه حيث أنه يأتى عقب قيام الفرد بنفسه بتطبيق الفكرة أو الأسلوب الجديد تحت ظروفه الخاصة وعلى نطاق ضيق ، هذا علاوة على اتفاق هذه الملاحظة مع الواقع .

مصادر المعلومات عن المبتكرات الزراعية

Sources of Information About Innovations

تشير نتائج الأبحاث فيما يتعلق بمصادر المعلومات عن الأساليب والأفكار الزراعية المستحدثة إلى أن هذه المصادر تلعب أدواراً مختلفة من حيث الأهمية النسبية بالنسبة لكل مرحلة من مراحل عملية التبنى . وقد قام كل من بيل Beal وروجرز Rogers[1] بتصنيف مصادر المعلومات التى يستق منها الزراع فى الولايات المتحدة الامريكية معلوماتهم عن المبتكرات الزراعية على النحو التالى :

١ - مصادر إعلام جماهيرية Mass-Media : مثل الراديو ، والصحف ، والتليفزيون ... الخ .

---

(1) Beal, R. and Rogers. E. The Adoption of Two Farm Practices in a Central Iowa Community. Iowa Agricultural Experiment Station Special Report 26, Ames, Iowa, 1960.

٢ ـ مؤسسات زراعية : من خلال المرشدين الزراعيين وإخصائيي المواد الارشاديين .

٣ ـ مصادر تجارية : من خلال باعة وتجار مستلزمات الإنتاج الزراعي

٤ ـ مصادر غير رسمية : مثل الأصدقاء والمعارف والجيران .

كما قاموا أيضا بتقسيم مصادر المعلومات فى تصنيف آخر على النحو التالى :

١ ـ مصادر شخصية Personal Sources : وهى تلك المصادر التى تشتمل على الاتصالات التى تتم وجها لوجه Face to Face Contacts .

٢ ـ مصادر غير شخصية Impersonal Sources : وهى تلك المصادر التى تنطوى على وسائل مثل الراديو ، الصحف ، المطبوعات الارشادية .. الخ .

وكما سلف الذكر فإن تأثير هذه المصادر وأهميتها النسبية يختلف باختلاف المراحل التى يمر بها المزارع الامريكى فى عملية التبنى :

فى مرحلة **الوعى والانتباه** : تعتبر مصادر الأعلام الجماهيريه كالصحف ، والأذاعة ،والتليفزيون ، والمطبوعات الارشارية بأنواعها المختلفة من أهم الوسائل وأقواها أثراً فى نشر وذيوع الفكرة أو الخبرة الزراعية الجديدة على أوسع نطاق ممكن .

وفى **مرحله الاهتمام** : تظل وسائل الأعلام الجماهيرية فعالة وقوية التأثير بالإضافة إلى المؤسسات الزراعية المختلفة والأصدقاء والمعارف والجيران .

أما فى **مرحلة التقييم** : فإن جماعة الأهل والأصدقاء والمعارف والجيران والقادة المحليين وغيرهم ممن يثق المزارع فى خبرتهم يصبحون من أقوى مصادر المعلومات

أثراً فى هذه المرحله حيث أن مايحتاجه المزارع هنا هو التشاور من الغير قبل أن أن يتخذ قراره بالقيام بالتنفيذ الفعلى . ومما هو جدير بالذكر فى هذه المرحله أن وسائل الاعلام الجماهيرية يقل أثرها لأنها تركز على نقل الرسائل ذات الطبيعة العامة، وهى بذلك لا تهيىء الرد القوى والمقنع الذى يحتاجه الفرد فى مرحلة التقييم الذهنى.

وفى **مرحلة التجريب** : نجد أن جماعة الأهل والأصدقاء والجيران والمرشد أو الأخصائى الارشادى يعتبروا من أهم مصادر المعلومات بالنسبة لهذه المرحلة.

أما فى **مرحلة التبنى** : فإن أهم مصدر هنا هو خبرة الفرد الشخصية واقتناعه ورضاه الشخصى ، ويعتبر هذا المصدر بمثابة العامل المحدد فى إستمرار الفرد على إتباع الفكرة من عدمه ، يلى ذلك مصادر أخرى مثل جماعة الأصدقاء والمعارف لاسيما الزراع التقدميين أو الناجحين منهم.

والجدول التالى يوضح ترتيب مصادر المعلومات المختلفة بالنسبة لاهميتها النسبية لكل مرحله من مراحل التبنى . ومن الواجب أن نشير هنا إلى أن ترتيب هذه المصادر يستند أساسا إلى بيانات ونتائج بحوث ودراسات أجريت بالولايات المتحدة الامريكية[1] ، ولذا ينبغى تفسيرها على هذا الاساس. (أنظر جدول رقم ١).

ومما يسترعى الانتباه فى هذا الجدول أن مندوبى شركات وتجار وباعة مستلزمات الانتاج الزراعى يحتلون دائما ترتيبا متأخراً بالنسبة لكل مرحلة من مراحل عملية التبنى . وقد يعزى ذلك إلى أن الناس بطبيعتهم كثيراً ما ينتابهم

---

(1) Lionberger, H.F. Adoption of New Ideas and Practices, The Iowa State University Press. Ames, Iowa, 1966, p. 32.

جدول رقم ١ - يوضح ترتيب مصادر المعلومات المختلفة من حيث الأهمية بالنسبة لكل مرحلة من مراحل عملية التبنى

مراحـــل عملية التبنى				
مرحلة الوعى والانتباه	مرحلة الاهتمام	مرحلة التقييم	مرحلة التجريب	مرحلة التبنى
بمجرد السماع عن الفكرة أو الخبرة الجديدة	الرغبة فى الاستزادة من المعلومات عن الفكرة	وزن ما تجمع من معلومات واتخاذ قرار	تجريب الفكرة او الخبرة على نطاق ضيق	قبول الفكرة والاقتناع بها واستمرار استخدامها
١ - وسائل الأعلان الجماهيرية مثل الراديو والتليفزيون والصحف والمجلات	١ - وسائل الاعلام الجماهيرية	١ - الاصدقاء والجيران	١ - الاصدقاء والجيران	الخبرة الشخصية تعتبر أهم عامل فى استمرار استخدام الفكرة الجديدة
٢ - الأصدقاء والجيران	٢ الاصدقاء والجيران	٢ - المؤسسات الزراعية	٢ - المؤسسات الزراعية	١ - الاصدقاء والجيران
٣ - المؤسسات الزراعية ويمثلها الأخصائى والمرشد الزراعى.. الخ	٣ - المؤسسات الزراعية	٣ - تجار وباعة مستلزمات الإنتاج الزراعى	٣ - تجار وباعة مستلزمات الإنتاج الزراعى	٢ - المؤسسات الزراعية
٤ - تجار وباعة مستلزمات الإنتاج الزراعى	٤ - تجار وباعة مستلزمات الانتاج الزراعى	٤ - وسائل الاعلام الجماهيرية .	٤ - وسائل الاعلام الجماهيرية .	٣ - وسائل الاعلام الجماهيرية
				٤ - تجار وباعة مستلزمات الإنتاج الزراعى

الشك والريبة فى كل مايقوله هؤلاء التجار والباعة والمندوبين حيث أن هدفهم دائما يتركز فى بيع وتصريف منتجاتهم وتحقيق أكبر ربح منها .

وفى بحث أجراه المؤلف (١) فى قرية صفط الحرية مركز إيتاى البارود محافظة البحيرة عن الأهمية النسبية لمختلف مصادر المعلومات التى يستقى منها زراع القرية معلوماتهم عن الزراعة والجديد فيها وذلك خلال المراحل المختلفة لعملية التبنى ، تبين أن الإتصالات الشخصية بالزراع الآخرين (الأهل والاصدقاء والجيران) تعتبر بمثابة أهم مصدر للمعلومات يستخدمه الزراع خلال جميع مراحل عملية التبنى ، يلى ذلك من حيث الأهمية النسبية الاتصالات الشخصية بالمشرف الزراعى والبرامج الريفية الأذاعية خلال مراحل : الوعى والإنتباه ، الاهتمام، التقييم ، بينما إحتلت خبرة المزارع ورضاه الشخصى بالنسبة للفكرة الجديدة المرتبة الثالثة من حيث الأهمية بالنسبة لمرحلة التبنى . وقد ذكر الزراع مصادر أخرى يستقون منها معارفهم عن الزراعة والجديد فيها خلال مراحل عملية التبنى ولكن بأهمية أقل ومن هذه المصادر ما يلى : الحقول الإرشادية الإيضاحية ، الاجتماعات الأرشادية ، المطبوعات الارشادية ،الأفلام الارشادية والصحف والمجلات . وهذه النتائج إن دلت على شيىء فإنها تدل على مدى إعتزاز زراع القريةوثقتهم بجماعة الأهلوالمعارف والأصدقاء والجيران كمصادر مرجعية هامة المعلومات عن الزراعة والجديد فيها .

---

(1) El-Adly, A. E, Relative Importance of Various Information Sources Used Throughout The Various Stages of the Adoption Process by Farmers of Saft El-Houria, Beheria. Alexandria Journal of Agricultural Research, No. 1, Vol 20, 1972.

فئـــــات المتبنين

Adopter Categories

من الواضح أن جميع الزراع لا يتبنون الفكرة المستحدثة فى وقت واحد بالرغم من سماعهم عنها أو معرفتهم بها قد يكون فى نفس الوقت . وتشير نتائج الابحاث فى هذا المجال على أن ذيوع وتبنى أى فكرة مستحدثة يتطلب فى العادة مدى زمنى طويل . وعلى أساس درجة تقبل الناس للفكرة المستحدثة فإنه يمكن تقسيمهم إلى فئات . فى السنوات الاولى يتبنى الفكرة عادة عدد قليل من الزراع ، يلى ذلك ـ وفى خلال فترة زمنية قصيرة نسبياً ـ يقدم على تجريب هذه الفكرة عدد أكبر من الناس بدرجات متفاوتة من حيث مدى السبق فى تبنى الفكرة ، وفى النهاية يتقبلها عدداً آخر بدرجات متفاوتة أيضا وقد لايتقبل البعض الفكرة مطلقاً .

وقد أوضحت الدراسات والبحوث السابقة على وجه العموم أن التوزيع الاحصائى للزراع المتبنين لفكرة أو خبرة زراعية مستحدثة طبقا للفترة الزمنية التى تستغرقها عملية تبنى هذه الفكرة أو الخبرة يأخذ شكل منحنى يقترب من شكل الجرس وذلك إذا تكون هذا المنحنى على مدى زمنى طويل ، وبذا يقترب هذا المنحنى من شكل المنحنى الطبيعى ومن المعروف إحصائياً أنه يمكن تقسيم المنحنى الطبيعى إلى سلسلة من الفئات على أساس معيارين هما المتوسط ويرمز اليه بالرمز ($\bar{X}$) والانحراف القياسى ويرمز اليه بالرمز (σ) . وبالرغم من أن هذا التصنيف مبنى على أساس من الملاحظات والافتراضات إلا أن له ميزه التوحيد القيـــاسى بين مختلف المبتكرات وأيضاً بين مختلف المجتمعات .

وهكذا فإن المزارع الذى يبادر فى تبنى تقاوى الذرة الهجين بالولايات المتحدة الأمريكية يماثل زميله المزارع المصرى الذى يبادر فعلا بتبنى نوع معين من المخصبات الزراعية وذلك من حيث أن كلاهما يقع فى نطاق فئة الزراع المبادرين أو المبتكرين بتبنى الأفكار الزراعية المستحدثة وهى تلك الفئة التى تضم حوالى ٢,٥٪ من الزراع بالنسبة للزراع الآخرين فى النظام الاجتماعى الذى ينتمون اليه (١). وهناك أسماء كثيرة تطلق على فئات المتبنين للأفكار المستحدثة ، إلا أن أكثر هذه الاسماء شيوعا وكذا النسبة المئوية لكل فئة منها يمكن توضيحها فى الجدول الآتى : (أنظر جدول رقم ٢) .

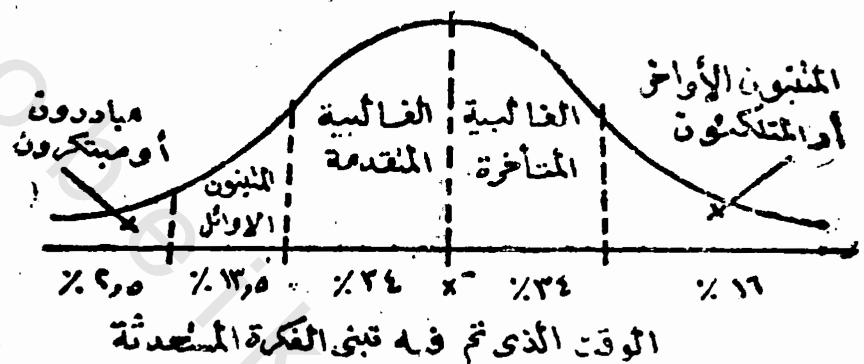
جدول رقم (٢) يوضح فئات المتبنين للأفكار المستحدثة
والنسبة المئوية لكل فئة

فئات المتبنين		النسبة المئويه
١ — المبادرون أو المبتكرون	Innovators	٢,٥
٢ — المتبنون الاوائل	Early Adopters	١٣,٥
٣ — الغالبية المتقدمة	Early Majority	٣٤,٠
٤ — الغالبية المتأخرة	Late Majority	٣٤,٠
٥ — المتبنون الأواخر أو المتلكئون	Late Adopters or Laggards	١٦,٠

---

(1) Dynes, R. and Meleika, L. Acceptance of Change, part One, Sirs-El-Layyan; U.A R., 1967, p. 7.

وهذه الفئات الخمسة عند تحديدها على منحنى توزيع المتبنين لخبرة أو فكرة مستحدثة تظهر على الوجه التالى : (شكل رقم ٩) .



شكل رقم (٩) تقسيم المتبنين للفكرة المستحدثة إلى فئات على أساس الزمن الذى تم فيه تبنى تلك الفكرة

ويجدر التنويه هنا إلى أن الفئات السابقة لمتبنى الأفكار المستحدثة إنما هى أنماط مثالية . والأنماط المثالية هى أفكار مجرده قائمة على أساس ملاحظة الحقائق لكنها تفيد عند إجراء المقارنات. ولكى تكتمل صورة فهمنا لفئات المتبنين يحسن بنا التعرض للخواص والصفات الشخصية والقيم العامة لكل فئة منها .

وتشير نتائج الدراسات التى جريت فى هذا المجال على أن هناك إختلافات هامة بين فئات المتبنين الخمسة سالفة الذكر من حيث القيم البارزه Saliena Values ، الخواص الشخصية المميزه Personal Characteritics ، السلوك المتبع فى الاتصال Communication Behavior ، والعلاقات الاجتماعية Social Relationship ، والصفات المزرعية Farm Characteristics وغيرها .

ويلخص جدول رقم (٣) أهم الصفات المميزه لكل فئة من فئات المتبنين للافكار

جـــدول رقم ٣ - يوضح القيم البارزة والصفات والخواص المختلفة التى تميز كل فئة من فئات المتبنين للأفكار المستحدثة

فئات المتبنين	القيم البارزة	الخواص الشخصية المميزة	السلوك المتبع فى الاتصال	العلاقات الاجتماعية
المبادرون أو المبتكرون	◦ يتسمون بروح المغامرة. ◦ لديهم رغبة شديدة فى تجربة الأفكار الجديدة .	◦ أصغر سناً وأكثر شباباً من فئة المتلكئين. ◦ يتمتعون بمركز اجتماعى مرموق فى مجتمعاتهم المحلية . ◦ يتمتعون بمركز مالى أفضل من مركز المتبنون الأواخر . ◦ يغلب عليهم التخصص فى أعمالهم ◦ يقومون بأعمال هامة فى المجتمع.	◦ على صلة وثيقة بمصادر المعلومات العلمية الزراعية. ◦ على صلة كبيرة بغيرهم من أفراد هذه الفئة . ◦ يكثرون من استخدام المصادر غير الذاتية المعلومات.	◦ يتمتعون بقسط من القيـــادة الفكريه ويعمل كثير منهم كقادة رأى فى مجتمعاتهم المحلية. ◦ منفتحـون كثـيراً على العـالم الخارجى .
المتبنون الأوائل	◦ يحظون باحترام وتقدير الآخرين ◦ ينظر إليهم أقرانهم باعتبارهم نماذج تحتذى.	◦ يتمتعون بمكانة اجتماعية عالية فى مجتمعاتهم . ◦ يمتلكون حيازات زراعية واسعة ◦ يغلب على أعمـــالهم النزعة التخصصية .	◦ على اتصال وثيق بدعاة ووكلاء التغيير المحليين.	◦ يخرج من بينهم كثير من القادة المحليين ، ومعظم قادة الرأى. ◦ مقيدون كثيراً بحدود البيئة المحلية .

الفئة	الاتجاهات	المكانة الاجتماعية والاقتصادية	مصادر المعلومات	القيادة
	◦ على استعداد لتبنى الفكرة أو الخبرة الجديدة ولكن بعد التأكد من نجاحها ممن سبقوهم فى تجريبها	المكانة الاجتماعية . ◦ حيازات زراعية متوسطة. ◦ يقومون بأعمال أكبر من الأعمال العادية وبها شىء من التخصص.		
الغالبية المتأخرة	◦ متشككون . ◦ لا بد من ممارسة ضغوط كثيرة عليهم قبل أن يتم قبولهم أو تبنيهم للفكرة الجديده .	◦ أقل من المتوسط من حيث المكانة الاجتماعية. ◦ حيازاتهم الزراعية صغيرة غالباً ◦ يقومون بأعمال بسيطة لا تحتاج إلى تخصص كبير ◦ دخولهم منخفضة .	◦ يحصلون على الأفكار الجديدة من الزراع الآخرين خاصة من فئة الغالبية المتأخرة أو فئة الغالبية المتقدمة . ◦ أقل استعمالا لوسائل الاتصال الجماهيرية .	◦ ليس لهم دوراً كبيراً فى مجال القيادة فى مجتمعاتهم المحلية .
المتلكئون	◦ يتمسكون بالتقاليد. ◦ يميلون للتمسك بالقديم فى جميع تصرفاتهم .	◦ أقل المستويات من حيث المكانة والهيبة الإجتماعية . ◦ حيازاتهم الزراعية صغيره وتخصص قليل . ◦ دخولهم محدوده للغاية . ◦ متقدمون كثيرا فى السن. ◦ انخفاض المستويات التعليمية.	◦ مصدرهم الأساسى للمعلومات هم الجيران والأصدقاء والأقارب من الذين يؤمنون بنفس القيم ولهم نفس الاتجاهات.	◦ لا يقومون بأى دور فى مجال القيادة. ◦ يعيشون فى شبه عزلة عن الآخرين.

المستحدثة عناً بأنه يغلب عليها صفة العمومية لا التخصيص (١) .

ومن الواجب أن نشير هنا إلى أنه ينبغي ألا يفهم من فحص ودراسة محتويات هذا الجدول أن المبتكر الذي يبادر بقبول وتبنى فكرة مستحدثة فى فترة ما يبقى كذلك فى الفترات اللاحقة إذ تشير نتائج البحوث فى هذا المجال على أن هناك حركة دائمة فى صفوف الأفراد المنتمين لتنظيم اجتماعى معين من ناحية انتقالهم من فئة إلى أخرى فى نطاق فئات التبنى وذلك بمرور الوقت . إن تصنيف المتبنين إلى فئات إنما هو شيء أشبه ما يكون بأخذ صورة فوتوغرافية سريعة للفرد فى فترة ما ، وليس من الضرورى أبداً أن يبقى هذا الفرد على نفس الوضع فى نطاق التركيب الاجتماعى ويظل كذلك فى فترة زمنية تالية . (٢)

العوامل التى تؤثر فى سرعة تبنى الأفكار المستحدثه

Factors Affecting the Rate of Adoption

تدل نتائج الأبحاث والدراسات التى أجريت عن العوامل التى قد تؤثر فى سرعة تبنى وتقبل الخبرات والأفكار والأساليب الزراعية المستحدثة وبالتالى تؤثر على استجابة الزراع للأخذ بها ووضعها موضع التنفيذ الفعلى على أن المزارع يقع تحت تأثير عدد كبير من العوامل الاجتماعية والشخصية والاقتصادية فضلا عن عوامل أخرى تتعلق بصفات وطبيعة الخبرة الزراعية التى ينصح باتباعها .

وفيما يلى سنتعرض بإيجاز لبعض من هذه العوامل :

---

(1) Rogers, E. Diffusion of Innovations, op, cit. pp. 148 – 192.

(2) Ibid. p. 189.

أولا ـ عوامل اجتماعية وثقافية : Social and Cultural Factors

ومن العوامل الاجتماعية والثقافية التى ثبت أن لها إرتباط بتبنى الأفكار والاساليب الزراعية المستحدثه نورد مايلى:

(١) قيم وتوقعات المجتمع المحلى ودرجه انصياع الفرد للقيم والتقاليد والمعايير السائدة به . فكلما كانت القيم والتقاليد السائدة لاتحبذ التجديد وتنظر إلى كل جديد بعين الشك والارتياب ، كلما زادت درجة احتمال رفض أفراد هذا المجتمع المحلى تبنى الأفكار الزراعيه المستحدثة .

(٢) مرونة أو جمود البنيان أو التركيب الطبقى فى المجتمع، فقد ثبت أن البنيان الذى يتصف بالجمود أو التزمت يحول دون تبادل أو توصيل المعلومات والأفكار بين الطبقات المختلفة فيه ومن ثم يحول دون تبنى الأفكار والأساليب المستحدثة .

(٣) الاتصالات الاجتماعية ومدى إمتدادها خارج نطاق البيئة المحلية ، فكلما أتسع نطاق هذه الاتصالات كلما زاد إحتمال تقبل الفرد للفكرة أو الأفكار الجديدة.

(٤) المكانه الإجتماعية التى يتمتع بها الفرد. فكلما أرتفعت مكانة الفرد الاجتماعية كلما إزدادت فرص تبنيه للافكار الجديدة .

(٥) تأثير الاسرة وماتغرسه فى الفرد من قيم وتقاليد وإتجاهات معينة قد يكون لها تأثير إيجابى أو سلبى فى إستجابة الفرد وتقبله للافكار الجديدة .

(٦) تأثير الجماعه المرجعيه Reference Group ، والجماعة المرجعية هى تلك الجماعة التى يرجع اليها الفرد للاسترشاد برأيها عند تكوين رأياً بالنسبة لموضوع معين أو عند إتخاذ قرار يتعلق بأمر ما . وعموماً فإن الجماعات المرجعية تلعب دوراً هاماً فى التأثير على سلوك الأفراد وفى المنطقة التى تتصف فيها [illegible]

ثانيا - عوامل شخصية : Personal Factors

وهى تلك العوامل التى ترتبط بالفرد نفسه ومن العوامل الشخصية التى ترتبط بتبنى الأفكار والأساليب الجديدة نذكر مايلى :

(١) مستوى التعليم ، فقدأكدت نتائج الدراسات أن الشخص المتعلم المثقف الواعى أسرع فى الاستجابة من المزارع الأمى، ومن ثم يكون أكثر إستعداداً لتقبل المعارف العلمية الزراعية والاساليب المزرعية العصرية . وعموما فكلما أرتفع مستوى تعليم الفرد مقاسا بعدد السنوات الدراسية أو نوع المرحلة التعليمية التى أتمها ، كلما إزداد إحتمال تقبله وإستجابته للاساليب والأفكار الجديدة .

(٢) السن ، تدل نتائج معظم الابحاث فى هذا المجال على أن الافراد من صغار ومتوسطى السن يكونون أكثر إستعداداً وتقبلا للأفكار والأساليب الزراعية المستحدثة من الزراع المسنين أو كبار السن .

(٣) العضوية والمشاركة فى المنظمات الاجتماعية والزراعية والسياسيه ، وجد أن عضويه الفرد ومشاركته الايجابية فى أنشطة مثل هذه المنظمات يرتبط إيجابيا بمدى تقبل الفرد للافكار الجديدة والأساليب الزراعية المستحدثة .

(٤) المهنة ، ويقصد بها نوع العمل الرئيسى الذى يزاوله الفرد ، فقد ثبت أن الشخص المتخصص فى المهنة التى يزاولها يكون أكثر قبولا للافكار الجديدة عن الشخص غير المتخصص فى المهنة .

(٥) عوامل شخصية أخرى مثل الذكاء ومستوى طموح الفرد ومرونة تفكيره أو جموده وتزمته والرغبة أو عدم الرغبة فى التجديد وهى كلها من العوامل التى أتضح أنها تؤثر إلى حد كبير فى سرعة تبنى الأفراد للافكار المستحدثة .

(٦) القناعة والرضا بالموجود والاعتقاد فى النصيب والمكتوب ، وتدل نتائج الابحاث فى هذا الصدد على أن المزارع الغير قانع بوضعه الحالى والمتطلع دائماً إلى تحقيق

مستوى إجتماعى أو إقتصادى أفضل مما هو عليه يكون عموما أكثر ميلا لقبول التغيير وتطبيق الأفكار الزراعية العصرية من المزارع القنوع والذى لايفكر فى التغيير ويميل إلى المحافظة والتمسك بالقديم .

(٧) القدرة الجسمية والحالة الصحية، فمن الأمور المسلم بها أن المزارع القوى الجسم السليم يمكنه تنفيذ التوصيات المطلوبة ويمكنه أيضا بذل المجهود المطلوب بعكس المزارع ضعيف البنية .

ثالثا - عوامل اقتصادية : Economic Factors

من العوامل الاقتصادية التى ثبت أن لها إرتباط بتبنى الأفكار والاساليب الزراعية المستحدثة نذكر مايأتى :

(١) الدخل ، المزارع محدود الدخل عادة مايكون شديد الحرص كثير التردد فى الإقدام على الأخذ بالأفكار الجديدة لأن ذلك من وجهة نظره مخاطرة غير مأمونة العواقب ، فضلا عن مايتطلبة تنفيذ الاسلوب أو الفكرة الجديدة من نفقات قد يعجز بإمكانياته المحدودة عن تحقيقها أوالوفاء بها وذلك بعكس المزارع المتيسر فى دخله .

(٢) حجم الحيازة المزرعية ، وجد أن لحجم الحيازة إرتباط إيجابى بتبنى الافكار والخبرات الزراعيه المستحدثة ، بمعنى أنه كلما زاد حجم المزرعة كلما كان هناك فرصه أكبر لتقبل وتبنى الافكار الجديدة .

(٣) نوع الحيازة ، تشير معظم الدراسات على أن هناك علاقة إيجابية بين نوع ملكية الارض وهل هى ملك أو إيجار وتقبل الافكار والخبرات الجديدة ، بمعنى أنه كلما زادت نسبة الارض التى يملكها المزارع كلما إزداد بالتالى معدل تبنية للافكار والاساليب الزراعية الجديدة .

(٤) مستوى المعيشة ، فالشخص الذى يتمتع بمستوى معيشى مرتفع يكون عادة أكثر ميلا لتقبل وتبنى الافكار الجديدة إذا ماقورن بالفرد ذو مستوى المعيشة المنخفض ، أى أن هناك إرتباط إيجابى بين المستويات المعيشية العالية للزراع ومدى تبنيهم للافكار والاساليب الزراعية العصرية .

رابعا - عوامل ترتبط بطبيعة وصفات الخبرة أو الفكرة الجديده ذاتها : (١)

١ - الميزه النسبية للخبره : Ralative Advantage

الميزة النسبية هى درجة تفوق الفكرة المستحدثه على غيرهــا من الافكار السابقة لها . ويقصد بدرجة التفوق النسبى للفكرة مدى الفائدة الاقتصاديه التى تعود على الفرد نتيجة تبنيه للفكرة المستحدثة . والكسب المادى ، وهو الفرق بين العائد المادى الناتج عن تبنى الفكرة المستحدثة وبين تكاليفها الاقتصادية إنما يمثل بعداً واحداً من أبعاد الميزه النسبية إذ أن التفوق النسبى للفكرة المستحدثة يمكن أن يقاس بأساليب أخرى غير أسلوب الفوائد المادية إذا ماترتب على تبنى هذه الفكرة توفير فى الوقت والمجهود . وعموما يمكن القول بأنه كلما زاد العائد المادى والاقتصادى للفكرة المستحدثة بالنسبه لتكاليفها كلما زاد معدل تبنيها . وبالمثل فإن الاساليب والافكار سريعة العائد بالنسبة للاموال المستثمرة فيها تكون أسرع فى التبنى عن تلك الاساليب أو الافكار التى تظهر أو توزع عوائدها على فتره زمنية طويلة نسبيا .

٢ - مدى انسجام الفكره المستحدثة مع خبرات الزراع والقيم السائده Compatibility

ويقصد بذلك درجة توافق الفكرة المستحدثة مع القيم السائدة لدى المتبنين وخبراتهم وتجاربهم السابقة . فكلما توافقت الفكرة الجديدة مع المعايير الثقافية للتنظيم الاجتماعى كلما لاقت هذه الفكرة

(١) Ibid. pp 121-147.

نجاحا وانتشاراً سريعا . والفكرة المستحدثة قد تكون منسجمة ليس فقط مع القيم الثقافية السائدة ولكن أيضا مع الأفكار الأخرى التى سبق أن تبناها أفراد المجتمع واقتنعوا بها وارتاحوا لنتائجها ، ويوضح لنا هذه النقطة أن المزارع الذى سبق له تبنى الذرة الهجين واقتنع بمزاياه وتفوقه يكون أكثر تقبلا لتربية الدواجن المهجنة ، ولكن إذا توافقت الفكرة الجديدة مع فكرة قديمة لم تكن تحظى بقبول أفراد المجتمع فإن ذلك من شأنه تعطيل انتشار الفكرة الجديدة وتبنيها . وهكذا يمكن القول بأن توافق واتساق الفكرة الجديدة مع غيرها من الأفكار الأخرى وكذ انسجامها مع خبرات الزراع والقيم السائدة فى المجتمع المحلى قد يساعد إما على سرعة نشرها أو تعطيل وعرقلة إنتشارها .

٣ - درجة تعقد الفكره الجديدة : Complexity

ويقصد بذلك مدى صعوبة الفكرة المستحدثة فى مجال الفهم والاستعمال ، وبصفة عامة يمكن القول أن الخبرات والأفكار المستحدثة السهلة فى الفهم والتطبيق تكون أسرع فى تبنيها وقبولها من الافكار التى يصعب فهمها أو إستعمالها . أى أن درجة تعقد الفكره المستحدثة وتشابكها مع غيرها من الأفكار يؤثر على درجة انتشارها وذيوعها بين الناس .

٤ - قابلية الفكرة للتقسيم : Divisibility

ويقصد بذلك مدى قابلية الفكره المستحدثة للتجريب فى مجال محدود وعلى نطاق ضيق . وعموما فإن الخبرات والأفكار الجديده التى يمكن أن تجرب على نطاق ضيق أو محدود فى بادىء الأمر تنتشر بسرعة أكبر من الأفكار التى لا تقبل مثل هذا التقسيم .

٥ - القابلية للانتقال من فرد الى فرد ومن بيئة الى أخرى : Communicability

ويقصد بذلك خاصيه سهولة ذيوع نتائج تطبيق الفكره المستحدثة وانتقالها

إلى الآخرين. هذا وتتفاوت الأفكار المستحدثة من حيث سهولة ملاحظة نتائجها أو انتقالها للاخرين . وعموماً فان قابلية الأفكار المستحدثة للانتقال يؤثر فى سرعة إنتشارها وتبنيها .

معايير ينبغي توافرها في الأفكار والخبرات المستحدثة

قبل أن نتناول هذه المعايير ربما نسأل أنفسنا السؤال التالى : ما هى المعلومات والأفكار والخبرات الزراعية والمنزلية المفيدة التى على المرشد الزراعى أو المرشدة الزراعية أن ينقلوها للمزارع أو ربة البيت الريفية ؟ فطبقا لساندرز Sanders فان المادة العلمية للارشاد الزراعى متشعبة وتضم موضوعات تطبيقية عديدة فى مجالى الزراعة والاقتصاد المنزلى الريفى . وتشمل هذه الموضوعات وما تنطوى عليه من أفكار وخبرات جديدة الانتاج الزراعى بشقيه النباتى والحيوانى وطرق الإدارة المزرعيه والتوعية والتثقيف الزراعى العام . أما فيما يتعلق بمجال الاقتصاد المنزلى الريفى فيمكن أن تشتمل موضوعاته على أفكار وأساليب جديدة تتعلق بطرق تحسين وتطوير المسكن الريفى والملبس والتغذية والصناعات الريفية المنزلية والطرق السليمة فى تربية الأطفال ورعايتهم . ولا يقتصر الأمر على ذلك بل يمكن أن يمتد نطاق الأنشطة الارشادية لتشمل مجالات أخرى خاصة فيما يتعلق ببرامج محو الأمية وتعليم الكبار والشئون الصحية والترفيهية والاجتماعية والسياسية والقومية بما يؤدى فى النهاية إلى إنتعاش المجتمعات الريفية والنهوض بسكانها من الناحيتين الاجتماعية والاقتصادية .

وعموما فانه ينبغى أن تتوافر عدة معايير فى المادة أو التوصية التى يقوم المرشد الزراعى أو إخصائية الاقتصاد المنزلى الريفى بحملها ونقلها إلى الزراع أو ربات البيوت الريفيات

يمكن أجمالها فيما يلى :

١ — أن تكون هذه التوصيات والخبرات وليدة نتائج البحث العلمى أو نتيجة خبرة عملية ثبت نجاحها .

٢ — أن يكون قد تم إختبار هذه التوصيات والخبرات والمعلومات تحت الظروف المحلية السائدة بالمنطقة وثبتت صلاحيتها وإمكانية تطبيقها .

٣ — يمكن المزارع أو ربة البيت أن تعلمها بسهولة ، ويمكن أيضا الحصول على إمكانيات تطبيقها بيسر وتكاليف معقولة .

٤ — أن يكون لهذه الخبرات والأفكار تأثير ملموس ونتائج إيجابية فعالة فى حل مشاكل الزراع وأسرهم .

٥ — أن يكون لتقديم هذه الخبرات والأفكار حاجة من قبل المزارع أو ربة البيت وفى نفس الوقت تتفق مع رغبات واهتمامات الناس .

٦ — أن لا يتطلب تطبيق إستخدام الفكرة أو الخبرة أو التوصية الجديدة إحداث تغييرات جذرية فيما هو متبع أو قائم فعلا من خبرات وتوصيات .

٧ — أن تقدم الخبرات والتوصيات الجديدة فى الوقت المناسب مع استخدام الطرق والمعينات الارشادية المناسبة فى عرضها وتقديمها لجمهور المسترشدين من زراع أو ربات بيوت ريفيات .

دوافع تعلم وتقبل الأفكار المستحدثة

من المعروف من الناحيتين السيكولوجية والتعليمية أن الفرد يقبل عادة على تعلم الجديد إذا شعر أنه فى حاجة الى ذلك وأن تعلمه لهذا الشيء الجديد سيعود

عليه بالنفع والفائدة ويحقق له مزيدا من الاشباع والرضـــا . لذا فإن إرادة الشخص وحاجاته واهتماماته وأهدافه تلعب جميعها دوراً حيويا فى عملية تقبـــل الشخص وتعلمه لأى شىء جديد. وفى المجتمعات الديمقراطية التى يترك فيها للافراد حرية الاختيار فى قبول أو رفض أى فكرة أو أسلوب جديد فانهم يكونوا على استعداد لقبول هذا الأسلوب أو الفكرة فى حالة تحقيق هذا الاسلوب أو تلبية تلك الفكرة لحاجات معينة يشعرون بها أو تقديمها حل لمشكلة معينة يعانون منها. لهذا فإن شعور الفرد بحاجة معينة قد يدفعه أو يحفزه إلى تعلم أو تبنى الفكرة أو الخبرة الجديدة التى ستعمل على تحقيق أو إشباع حاجته. وعلى العموم فإن سلوك وتصرف الشخص موجه بطريقة ما تجاه إشباع حاجاته وإراداته . ولهذا فانه يمكن فى حاجات الناس واهتماماتهم أكبر الدوافع للتعلم . ومن أمثلة الحاجات التى قد تدفع المزارع أو ربة البيت الريفى إلى تعلم شيئاً جديداً أو تبنى خبرة أو فكرة مستحدثة نورد ما يلى :

١ - الحاجة أو الرغبة فى زيادة الدخل إذا قام الفرد بتبنى خبرة أو أسلوب جديد . وفى الواقع فان الدخل العالى هنا لا يعتبر غاية فى حد ذاته ولكنه يعتبر وسيلة تجاه هذه الغاية . والواقع أن الحاجـــة الحقيقية للشخص هو حرصه فى توفير أكبر قدر من الأمان الاقتصادى .

٢ - الرغبة فى مسايرة الجماعة والالتزام بمعاييرها وتقاليدها بحكم حاجته للانتماء لها واكتساب محبتها . وفى هذه الحالة قد يتبنى الشخص الفكرة أو الأسلوب الجديد بقصد إشباع حاجته الانتمائية Belonging Needs تجاه جماعة جيرانه وأصدقائه ، أو عضويته لأحد المنظمات الإجتماعية أو الإقتصادية التى ينتمى اليها أو ربما بقصد الرغبة فى مجاملة المرشد أو التقرب اليه أو اكتساب محبته وثقته .

٣ - الرغبة فى الشهرة والتقدير والحصول على مكانة اجتماعيـــة مرموقة

بالإسراع والمبادرة بالأخذ بالأساليب والخبرات الحديثة وبذا يكون الفرد فى طليعة الزراع والقادة الآخذين والمطبقين للأفكار الزراعية العصرية وما يتيحه له ذلك من شهرة فى المجتمع المحلى، ومايحققه له من مركز اجتماعى مرموق.

فهذه الحاجات وغيرها تعتبر إذن بمثابة قوى دافعة فعاله ومؤثرة فى تعلم الناس وينبغى على المرشد الزراعى واخصائية الاقتصاد المنزلى الريفى وغيرهم أن يستفيدوا من هذه الحقائق السيكولوجية ويحاولوا تفهم الحاجات والدوافع الرغبات الحقيقية للناس الذين يعملون معهم ، وتعليمهم وترشيدهم إلى الوسائل والطرق التى يمكن أن تشبع لهم هذه الرغبات وتحقق لهم تلك الحاجات .

خطوات عامة فى عملية التعليم الإرشادى

General Steps in the Process of Extension Teaching

ولكى يمكن أن يتعلم المزارع أو ربة البيت الريفية أى جديد من الخبرات والمهارات فإنه يمر عاده بخطوات متعددة تبدأ بخطوة تنبيه الناس وجذب أنظارهم للفكرة أو الخبرة أو المهارات الجديدة وتنتهى بخطوة التطبيق الفعلى لها والشعور بالرضا والاشباع من النتائج التى ترتبت على تنفيذها . ويقع على عاتق المرشد الزراعى دوراً كبيراً فى إقامة المواقف التعليمية التى يتم خلالها تزويد الزراع بالمعارف والخبرات المفيدة وإكسابهم المهارات المناسبة ، وذلك لأن المهمة الأساسية للعملية التعليمية الارشادية تتلخص فى إتاحة الفرص أمام جمهور المسترشدين لرؤية وسماع وممارسة وعمل الأشياء التى يراد تعليمها لهم . وهناك ستة خطوات تعليمية عامة من وجهة نظر المرشد تتدخل فى عملية

تبـنى الزراع للأساليب والخبرات والأفكار المستحدثة يمكن تناولها على الوجه الآتى :

١ ـ لفت نظر وإثارة إنتباه الزراع أو ربات البيوت للفكرة :

من المعروف أن الكثير من الزراع وربات البيوت الريفيات لايكونون على وعى أو إدراك بما يستحدث من خبرات أو أفكار يمكنهم الأخذ بها فى مزارعهم أو منازلهم نتيجة الأبحاث العلمية أو الخبرات الناجحة . وفى مثل هـذه الحالات فان مهمة المرشد تتركز فى إثارة إنتباههم للأسلوب أو الفكرة الجديدة . وحتى يتركز إنتباه الفرد على التغيير المرغوب إحداثه فانه يجب أن يـكون على إدراك بالمشكلة الـتى ينبغى حلها أو الحاجة التى ينبغى إشباعها . لذا فان إثارة إنتباه الناس يعد بمثابه نقطة البداية الصحيحة لشحذ الهمم . ومن الطرق المفيدة التى يمكن الاعتماد عليها فى هذا المجال وسائل الإعلام الجماهيرية بمختلف أنواعها .

٢ ـ زياده درجة اهتمام الناس بالفكرة :

من المعروف من الناحيتين التربوية والسيكولوجية أنه لا يمكن تعلم شخصاً ما شيئاً معيناً ما لم يتوافر لدى هذا الشخص إهتماما حقيقياً ورغبه صادقة فى التعلم وتمثل هذه الاهتمامات الأهداف التى يسعى الشخص إلى تحقيقها . وعندما يتمكن المرشد الزراعى من الاستحواذ على إنتباه النـاس فانه يصبح فى الإمـكان تنمية إهتماماتهم وحثهم وحفزهم تجـاه الفكرة الجديدة . وينبغى أن يوضح المرشـد لهم كيف تعمل الخبرة أو الفكرة الجديدة لخيرهم وفائدتهم . وينبغى أن تقـدم الرسالة هنا فى صورة جذابة مشوقة ، وبطريقة تتطلب من المسترشد بذل أقل جهد ذهنى . ومن الطـرق الارشادية الــتى يمكن استخدامها فى زيادة درجة اهـتمام الناس بالفكرة : الرسائل المذاعة ـــ النشرات الإرشادية الموضحة ـــ وسائل الإيضاح بصورها المختلفة ... الخ .

٣ - خلق الرغبة لدى الناس للمعلومات :

يهتم المرشد فى هذه الخطوة باستمرار رغبة واهتمام الناس بالفكرة الجديدة أو الأسلوب المحسن وذلك حتى يصبح الاهتمام بمثابة رغبة أو قوة دافعة كافية وقوية تدعو الشخص للاقدام على التنفيذ . فالمرشد الزراعى هنا يعمل على إقناع الناس بامكانية تطبيق الفكرة أو الأسلوب الجديد فى مزارعهم أو منازلهم ووفقا لظروفهم وأحوالهم . ومن الطرق الارشادية المفيدة فى خلق الرغبة القوية لدى الناس الخطابات الدورية - مقالات الصحف - الزيارات الحقلية وغيرها .

٤ - اقناع الناس بضرورة بداية تجربة الفكرة :

وهنا ينبغى أن يتأكد المرشد من تفهم الزراع لما ينبغى عليهم القيام به أو تنفيذه وكيفية التنفيذ، ويجب أيضا أن يدعم الثقة فى نفوس الناس ويثق فى نفس الوقت فى مقدرتهم على التنفيذ . وهنا تلعب وسائل الايضاح المختلفة دوراً حيويا فى تحويل إهتمامات ورغبات الناس إلى صورة إقتناع .

٥ - التنفيذ الفعلى للفكرة أو الأسلوب :

يجب أن يتبع الاقتناع من قبل جمهور المسترشدين القيام بالعمل الحقيقى أى التنفيذ . فما لم يتم ذلك فى الوقت المناسب تضيع مجهودات المرشد السابقة سدى. ودور المرشد هنا يتلخص فى تذليل الصعاب والعقبات التى قد تجابه المسترشدين فى عملية التنفيذ والعمل على حل مايقابلهم من مشاكل وتوفير الإمكانيات ومستلزمات تطبيق الفكرة أو الأسلوب الجديد .

٦ - التأكد من حصول الناس على الرضا والاشباع :

ويقصد بذلك التأكد من شعور المتبنين للفكرة المستحدثة بالرضا والارتياح النفسى عما قاموا به وعن النتائج التي حصلوا عليها بتطبيقهم لهذه الفكرة . إن

الهدف النهائى من مجهوداتنا الإرشادية التعليمية هو التأكد من حصول الناس على نوع من الرضا والارتياح والأشباع سواء كانوا من الزراع أو ربات البيوت أو الشباب الريفى نتيجة لحل مشاكلهم وزيادة إنتاجهم وإرتفاع دخولهم واكتسابهم لمهارات ومعارف جديدة . وأن المتابعة من قبل المرشد تساعد الزراع فى تقييم التقدم الذى حدث نتيجة الأخذ بالفكرة الجديدة وفى نفس الوقت تزيد من ثقة الناس بأنفسهم ومقدرتهم .

ومما يجدر الإشارة اليه أن النتائج قد دلت على أنه لا يوجد حدود فاصله بين هذه الخطوات أى أنها لا تظهر كمراحل مستقلة مميزة بل أنها فى الواقع عملية مستمرة وأن هذه الخطوات متداخلة مع بعضها البعض .